



3 1761 11850568 4

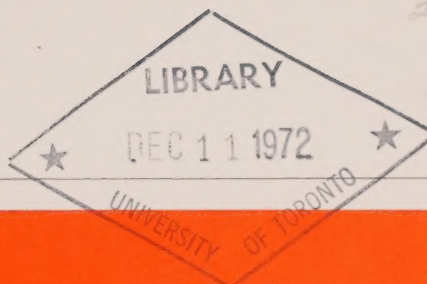


Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

31

Pension plans in Canada

1970



STATISTICS CANADA

Labour Division

Pensions Section

PREFACE

This study is a follow-up to the first study which was published in 1965 on pension plans in Canada. One of the main objectives of the study was to provide information on the pension plans developed under the Pension Insurance Act, the Pension Benefits Act, and the Pension Benefits Act (Quebec). The study was prepared by the Labour Division of the Department of Industry, Trade and Commerce.

PENSION PLANS IN CANADA

The report contains and extends the data on pension plans from 1965 and 1970 surveys of pension plans. The 1970 study, however, is a more detailed study of the pension plans of private sector firms. The study is intended to provide information on the pension plans of private sector firms. The study is intended to provide information on the pension plans of private sector firms. The study is intended to provide information on the pension plans of private sector firms.

1970

Data regarding the financial aspects of pension plans may be obtained from a separate study, published annually, under the title Pension Plans in Canada, Financial Statistics, Catalogue No. 201.

This study was prepared by Herb Wood, Chief and Neil Jones, assistant Chief, Pension Section, Labour Division of Statistics Canada.

WILLIAM GIBSON

Chief, Pension Section, Canada

Published by Authority of

The Minister of Industry, Trade and Commerce

October 1972
8004-503

Price: \$1.00

Statistics Canada should be credited when republishing all or any part of this document

Information Canada
Ottawa

TABLE OF CONTENTS

Introduction	7
System of Agency Reports	8
System of Tables	28
Technical Notes	32
Information Sources	35

PREFACE

This study is based on material from a new data bank which contains a wide range of data on most pension plans in Canada. Creation of the data bank was made possible by the cooperative statistical programme developed jointly by Statistics Canada, the Quebec Pension Board, the Pension Commission of Ontario, the Pension Benefit Act Branches of the Alberta and Saskatchewan Departments of Labour and the Federal Department of Insurance.

The report updates and extends the data produced from the 1960 and 1965 surveys of pension plans. The 1965 study, *Survey of Pension Plan Coverage*, Catalogue 74-506, was designed to provide bench mark data on pension plans prior to changes or adjustments made in the course of integration with the Canada/Quebec Pension Plans. The present study updates this information showing the effects of integration on the private pension system. Also evident in this report are the effects of the uniform pension legislation administered by the pension authorities participating in this programme.

Data regarding the financial operations of pension plans may be obtained from a separate study, published annually, under the title *Trusted Pension Plans, Financial Statistics*, Catalogue 74-201.

This study was prepared by Harry Weitz, Chief and Earl Hanes, assistant Chief, Pensions Section, Labour Division in Statistics Canada.

SYLVIA OSTRY,
Chief Statistician of Canada.

STATISTICAL TABLES

Table	
Plan and Coverage	
1. Pension Plans and Members by Membership Group, 1960 and 1970	28
2. Contributory and Non-contributory Plans: Membership by Sex, 1960 and Pension Income of Membership Group, 1970	35
3. Financial Classification of Plan Members by Sex, 1970	40
4. Nature of Classification of Plans and Members by Sex, 1970	42
Type of Plan	
5. Type of Plans with Membership by Sex, 1960 and 1970	51
6. Financial Status: Funding Information and Type of Plan, 1970	55
7. Types of Plans: Membership by Sex in Integrated and Non-integrated Plans, 1970	58
Integration	
8. Integration Methods in the Public and Private Sectors by Type of Plan, Funding Plan and Members, 1970	63

SYMBOLS

The following standard symbols are used in Statistics Canada publications:

- .. figures not available.
- ... figures not appropriate or not applicable.
- nil or zero.
- amount too small to be expressed.
- p preliminary figures.
- r revised figures.

TABLE OF CONTENTS

	Page
Introduction	7
Review of Survey Results	8
Statistical Tables	27
Technical Notes	63
Information Return	68

SUMMARY TABLES

A. Pension Plans and Members by Membership Size Group, 1960, 1965 and 1970	8
B. Proportion of Paid Workers in Labour Force Covered by Pension Plans, by Industry, 1970 ..	12
C. Proportion of Members in Contributory and Non-contributory Plans, 1960, 1965 and 1970 ..	15
D. Plans and Members by Type of Benefit, 1960, 1965 and 1970	17
E. Plans and members by Methods of Integration with Canada/Quebec Pension Plans, 1970 ...	18
F. Employee Contribution Rates in Contributory, Integrated and Non-integrated Plans by Employee Contribution Rate Groups, 1965 and 1970	19
G. Benefit Rates in Unit Benefit Plans with Membership by Earnings Base, 1965 and 1970	20
H. Normal Retirement Ages for Women in Plans Having Normal Retirement Age of 65 for Men, 1970	21
J. Vesting on Termination of Service, 1965 and 1970	23
K. Benefits on Death Before Retirement, 1970	24
L. Benefits on Death After Retirement, 1970	25

LIST OF CHARTS

Chart

1. Percentage of Pension Plans and Members by Membership Size Group, 1970	9
2. Proportion of Pension Plan Members in the Provinces Covered by Plans in the Public and Private Sectors, 1970	11
3. Percentage of Paid Workers in the Labour Force Covered by Pension Plans, by Industry, 1970	13
4. Proportion of Plans and Members by Funding Agency, 1970	14
5. Proportion of Plans and Members by Type of Benefit, 1965 and 1970	16

STATISTICAL TABLES

Table

Plans and Coverage

1. Pension Plans and Members by Membership-size Group, 1965 and 1970	28
2. Contributory and Non-contributory Plans: Membership by Sex, Public and Private Sectors and Membership-size Group, 1970	28
3. Provincial Distribution of Plan Members by Sex, 1970	31
4. Industrial Distribution of Plans and Members by Sex, 1970	31

Types of Plans

5. Type of Plans with Membership by Sex, 1965 and 1970	31
6. Plans and Members by Funding Agency and Type of Plan, 1970	32
7. Types of Plans: Membership by Sex in Integrated and Non-integrated Plans, 1970	33

Integration

8. Integration Methods in the Public and Private Sectors by Type of Plan. Showing Plans and Members, 1970	34
---	----

TABLE OF CONTENTS – Concluded

STATISTICAL TABLES – Concluded

Table	Page
Contribution and Benefits rates – Integrated Plans	
9. Employee Contribution Rates by Integration Method in Contributory Plans in Private and Public Sectors, Showing Plans and Members, 1970	36
10. Employer Contribution Rates by Integration Method in Money Purchase Plans in the Private and Public Sectors, Showing Plans and Members, 1970	38
11. Benefit Rates in Unit Benefit Plans Integrated by Step Rate Method, Showing Plans and Members, 1970	40
12. Benefit Rates in Unit Benefit Plans Integrated by Benefit Offset and Ineligible Earnings Methods, Showing Plans and Members, 1970	40
Contribution and Benefit Rates – Non-integrated Plans	
13. Employee Contribution Rates by Benefit Rates in Non-integrated Unit Benefit Plans, Showing Plans and Members, 1970	40
14. Employee Contribution Rates by Employer Contribution Rates in Non-integrated Money Purchase Plans, Showing Plans and Members, 1970	42
15. Benefit Rates by Type of Benefit in Non-integrated Unit Benefit Contributory and Non-contributory Plans, Showing Plans and Members, 1970	42
16. Benefit Rates in Non-integrated, Contributory and Non-contributory Flat Benefit Plans, Showing Membership by Sex, 1970	44
Retirement Ages	
17. Normal Retirement Age in Pension Plans in the Public and Private Sectors with Membership by Sex, 1970	44
18. Normal Retirement Age in Pension Plans by Industry with Membership by Sex, 1970	46
19. Early Retirement Provisions in Plans in the Public and Private Sectors, 1970	48
Disability Benefits	
20. Disability Benefits in Plans in the Public and Private Sectors with Membership by Sex, 1970	49
Vesting on Termination of Service	
21. Vesting Conditions in Pension Plans 1960, 1965 and 1970	50
22. Vesting on Termination of Employment – Deferred Full and Graduated – Public and Private Sector Plans with Members by Sex, by Years of Service for Full Vesting, Showing Plans and Members Subject to Regulatory Legislation, 1970	50
23. Vesting on Termination of Employment – Deferred Full and Graduated – Public and Private Sector Plans with Members by Sex, by Years of Participation for Full Vesting, Showing Plans and Members Subject to Regulatory legislation, 1970	52
24. Vesting on Termination of Service – Deferred Graduated Based on Years of Service or Participation – Plans with Members by Sex, Showing Plans and Members Subject to Regulatory Legislation, 1970	54
Disposition of Employee Contributions	
25. Disposition of Employee Contributions not Locked-in by Legislation in Contributory Plans on Termination of Service Prior to Retirement by Type of Plan and Sector, 1970	56
Death Benefits	
26. Benefits on Death Before Retirement in Public and Private Sector Plans with Membership by Sex, 1970	56
27. Benefits on Death After Retirement in Public and Private Sector Plans, 1970	58
28. Widow's Pension in Public and Private Sector Plans, 1970	58
Contributions	
29. Contributions to Pension Plans by Funding Agency, 1965 and 1970	60

INTRODUCTION

This report is the first in a planned series of publications to be produced from information stored in a new pension "data bank" developed at Statistics Canada. Using administrative documents as the primary data source, this new programme makes it possible for the first time to collect and maintain a complete, comprehensive and regularly up-dated computerized record of the characteristics of most pension plans in Canada. The data bank, together with a specially designed flexible and rapid retrieval capability, represent major breakthroughs in pension information systems creating a remarkably efficient data source for pension planning and analysis.

Introduction of federal and provincial legislation regulating private pension plans opened the way for the creation of this pension data bank, adding a new dimension to pension information systems. Ontario was the first province to introduce such legislation with their "Pension Benefits Act 1965", followed shortly thereafter with similar legislation by Quebec, Alberta and Saskatchewan. In 1967 the federal government entered the field with the "Pension Benefits Standards Act" which applies to employers in the Yukon and Northwest Territories as well as those in undertakings under federal jurisdiction such as banks, railways, shipping companies and radio or other communication companies. Under each of these acts the administrative authorities were given the power and function "to conduct surveys and research programmes and to obtain statistics..."¹ Creation of a statistical organization by each of the pension authorities to carry out this role would have created five new organizations performing virtually identical functions to those already being performed by Statistics Canada. Aside from the resulting duplications and their associated costs, this would have placed an extremely heavy burden on employers — the ultimate suppliers of the data. The obvious solution therefore was to pool the resources of all agencies and to set up a single co-ordinated system.

Under the terms of the various pension benefits acts all plans subject to legislative jurisdiction must be registered with the appropriate pension authority; and to be registered the plans must comply with prescribed standards. To ensure continued compliance, all amendments must also be filed. The statistical process is directly linked to the administrative procedures followed by the pension authorities in their pre-registration review. As each plan or amendment is examined for compliance the analysts complete specially designed

information returns (reproduced in Appendix A) which capture some 79 items of information for each registered pension plan. The completed return is then forwarded to Statistics Canada for processing.

To ensure uniformity and consistency of interpretation in recording the complex characteristics of plans a common conceptual and statistical framework was developed. The entire process therefore is based on precise concepts which in many cases were specially developed for this programme. These agreed upon concepts appear in detail in the technical notes. Using this framework, information on new plans or discontinuations will be regularly transmitted to the central processing office in Statistics Canada, and from annual reports filed in compliance with the legislation updated information will be obtained on annual contributions and current membership.

This process thus creates a complete, regularly updated file of pension plans showing a wide range of terms and conditions, far more extensive than had previously been possible. As currently constituted the file that will be updated annually is limited to over 85% of the plans in Canada. Excluded are those plans operated in the six provinces that do not have pension benefit legislation, i.e. British Columbia, Manitoba, Nova Scotia, New Brunswick, Prince Edward Island and Newfoundland. The data bank is open-ended so that when and if any of the other provinces introduce similar legislation they can be plugged into the system. In the meantime the few plans — some 3,000 — in the "gap areas" will be periodically surveyed to gather information on selected key terms and conditions. For the current study a survey of the "gap area" was conducted so that all data published herein were based on the total universe of pension plans in Canada.

In summary therefore this programme was designed to use administrative records of the authorities administering pension benefits legislation as a source for statistical data. It involved the development of a uniform conceptual and statistical framework as the basis for the creation of a "data bank" of pension statistics. The pension authorities will supply data from their administrative records regularly updated as to plan amendments, contributions and membership. A quick retrieval system will provide fast flexible access to the "data bank" so that special requests for information can be serviced easily and efficiently thus providing a new tool for special studies and detailed analysis. This system virtually eliminates major surveys for all plans except those few in the "gap areas" not covered by legislation. Thus close cooperation and coordination between a number of government agencies have produced more detailed and extensive information than had ever been possible heretofore.

¹ Section 10(1)(d) "The Pension Benefits Act 1965", Ontario. Similar clauses appear in Alberta, Saskatchewan, Quebec and Federal legislation.

REVIEW OF SURVEY RESULTS

Pension Plan Coverage

Pension plans in Canada increased significantly over the past decade from some 8,900 plans in 1960 to over 16,100 plans at the beginning of 1970 while membership during the same period grew from 1.8 million to over 2.8 million workers. Total annual contributions paid by these workers and their employers more than doubled, rising from \$800 million in 1960 to over \$1.1 billion in 1965 and reaching a record level of \$1.7 billion by 1970.

This growth in pension plans occurred at a time when the entire pension system was undergoing profound changes in response to federal and provincial legislation regulating pension plans as well as the introduction of a universal wage-related public programme in the form of the Canada/Quebec Pension Plans (C/QPP). The pension benefits legislation introduced by Quebec, Ontario, Saskatchewan and Alberta as well as the federal government established and enforced uniform minimum standards for plans under their respective jurisdictions. In addition many existing group pension plans were affected by the introduction of the C/QPP causing changes in the pattern and structure of these programmes. Some plans were cancelled outright, though these were limited in number and confined largely to those plans with relatively small coverage and comparatively low benefits. In other plans participants cancelled membership, withdrew their accumulated contributions and chose to rely entirely on the C/QPP for retirement benefits. These factors probably in part contributed to the dampened growth rate over the last half of the 1960's. Whereas between 1960 and 1965 pension plans

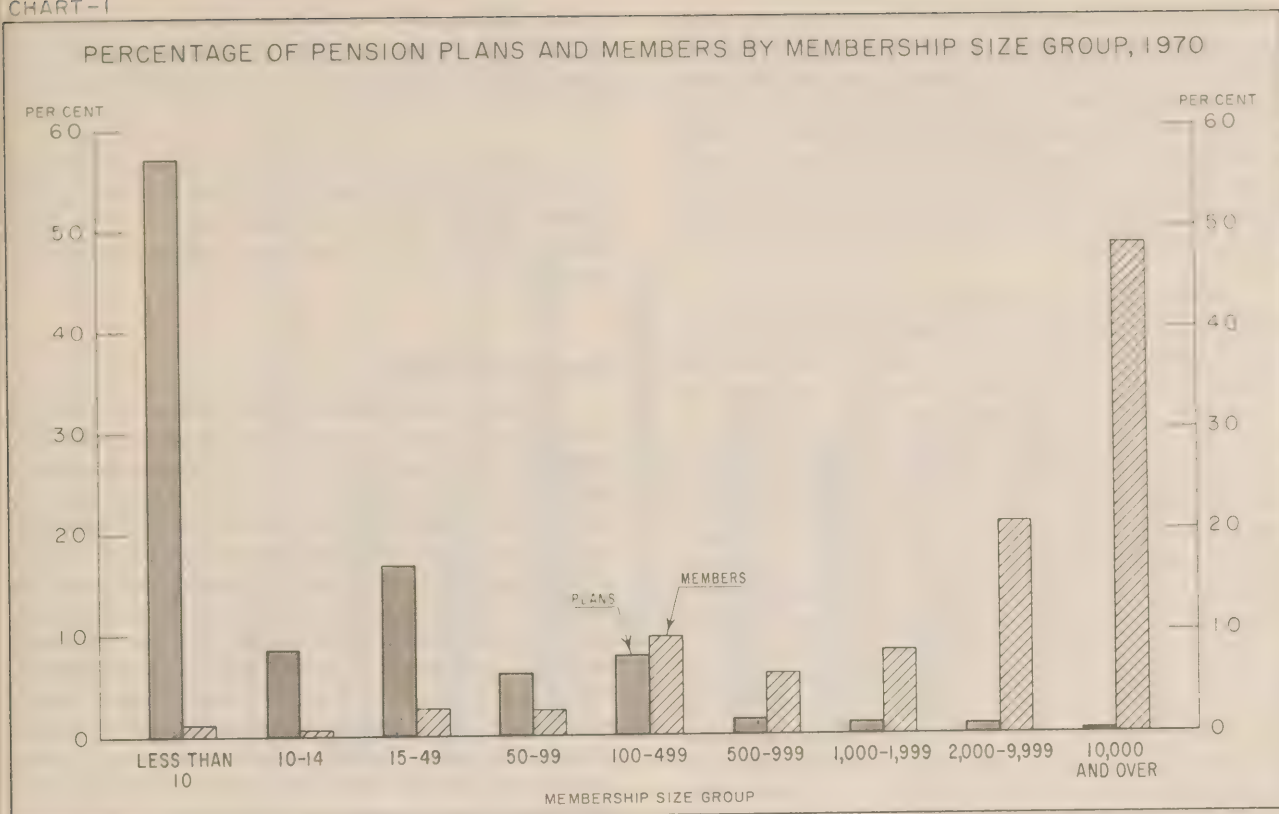
increased by some 50% and coverage by 26% the rate declined sharply between 1965 and 1970 when plans grew by only 18% and coverage by 20%. However as mentioned above, in real terms, growth was substantial and with total membership at 2.8 million persons, more than one third of the paid workers in the labour force had pension coverage at the beginning of 1970. Nevertheless this pattern seems to suggest that pension coverage had reached somewhat of a plateau particularly in terms of the proportion of the paid workers in the labour force who participated in these pension arrangements.

Coverage in the labour force was related exclusively to the "paid workers" i.e. those workers employed in situations where an employer - employee relationship exists. Since pension contributions and benefits are generally wage-related, the "unpaid family workers" in the labour force were excluded. Also excluded were the "self-employed" who by definition are not eligible for group pension plans. Based on these criteria a survey conducted in 1960 showed that slightly more than 34% of the paid workers in Canada were covered by group pension plans. This participation increased to 38% of the paid workers in 1965 and went up to 39% in 1970 even though plans increased by 18% and coverage by 20% over the five year period. It would appear therefore that the pension plan participation recorded over the last half of the 1960's merely kept pace with the rapidly expanding labour force and increased membership largely reflected growing employment, particularly in the larger organizations with pension arrangements, rather than any significant expansion of available plans.

TABLE A. Pension Plans and Members by Membership Size Group, 1960, 1965 and 1970

Membership size group	1960				1965				1970			
	Plans	%	Members	%	Plans	%	Members	%	Plans	%	Members	%
Less than 15	5,037	56.5	24,000	1.3	8,691	63.6	42,146	1.8	10,612	65.8	48,168	1.7
15 - 99	2,613	29.3	101,000	5.6	3,351	24.5	130,058	5.6	3,674	22.8	142,892	5.1
100 - 499	892	10.0	193,000	10.6	1,127	8.2	244,577	10.4	1,266	7.8	273,521	9.7
500 - 1,999	249	2.8	249,000	13.7	345	2.6	345,483	14.8	406	2.5	404,638	14.3
2,000 and over	129	1.4	1,248,000	68.8	146	1.1	1,583,384	67.4	179	1.1	1,953,117	69.2
Totals	8,920	100.0	1,815,000	100.0	13,660	100.0	2,345,648	100.0	16,137	100.0	2,822,336	100.0

CHART-1



Pension plans in Canada in terms of membership-size were characterized by a very large number of small plans accounting for only a minute proportion of total membership while most of the participants were in relatively few large plans. As may be seen in Chart 1 nearly two thirds of the plans in 1970 had less than 2% of total membership, and just under 2% of the plans had 1,000 or more employees but these accounted for over three quarters of the membership with most of the participants in the small group of plans with 10,000 or more members. Plan growth in the five year period between 1965 and 1970 was largely concentrated in the small plans particularly those with less than 15 members. Since these plans averaged 4.5 members each, the extraordinarily sharp growth in this size group only marginally affected total coverage. Many of these plans were the so-called "top hat" plans designed primarily for executives or officers of the sponsoring firms.

Since such an overwhelming number of pension plans had relatively few members any analysis must be related to membership rather than plans, to give a complete picture. Accordingly the emphasis in this review will be on the number of persons covered by each of the characteristics analysed, although, where applicable, reference will be made to the number of plans.

Public and Private Sectors

The pension "data bank" was designed to include all group occupational pension plans in Canada provided by employing organizations for their employees. By definition therefore the information system includes not only all plans in the private sector of the economy but also embraces plans designed for employees of all three levels of government, boards, commissions, crown corporations and legislative bodies but specifically excludes the C/QPP. As a group, public sector plans not only include the largest plans in the country but also have different patterns of coverage, contributions and benefits from those prevailing in the private sector. Consequently any examination based on the total universe tends to present a somewhat distorted view because of the heavy weighting of public plans in terms of employees covered. Therefore for a clearer understanding of the prevailing patterns and trends, many tabulations in this report, particularly those for key characteristics, have been subdivided into the two sectors so that full evaluation and comparison between plans for employees in the public and private sectors can be made.

For purposes of this report public sector pension plans were defined as those plans designed for employees of the three levels of government, crown corporations,

boards and commissions. Thus all governments and government agencies acting as employers fall within the scope of the definition including those agencies performing largely commercial functions such as the CBC, Air Canada, hydro commissions and municipally owned transportation companies. Also included were teachers, other than those employed by private elementary and secondary schools, and teaching and non-teaching staffs of most universities.

The profiles of plans and membership in the public sector were widely divergent from those in the private sector. While fewer than 5% of the 16,100 plans in Canada were in the public sector, their coverage of 1,270,000 persons amounted to nearly half of the workers covered by all occupational plans. This pattern stems from the fact that some of the largest plans in the country such as the federal superannuation plan, the Armed Forces plan, those for the Quebec and Ontario public servants and some of the large crown corporations such as the CNR were included in this category. It is interesting to note that, unlike the private sector, there were comparatively fewer small plans with less than 15 members, indeed, less than 1/2 of 1% of the membership were in this size group. This characteristic was due in part to the fact that in a number of the provinces the profusion of municipal plans were consolidated into single, centrally administered plans to provide more equitable benefits throughout the provinces. For example in Ontario as many as 850 single municipal plans were amalgamated into the Ontario Municipal Employees Retirement System (OMERS). As may be seen in Table 2 nearly two thirds of the workers in the public sector were in 9 plans with 30,000 or more members, contrasting sharply with the private sector where less than 8% of the membership were in plans of this size group.

A higher proportion of women were found in public sector plans than in the private sector. One in three members in the public sector plans were women whereas in the private sector the ratio was one in five. However on examination of the composition of public sector plans this difference becomes more understandable since large numbers of women are in the teaching profession and government service both of which account for some of the largest plans in this sector.

When examined as a group the size distribution of the plans in the private sector showed a sharply divergent pattern from that in the public sector. The most predominant characteristic was the conspicuously large number of small plans with less than 15 members. Nearly 70% of the plans, each with an average of between 4 and 5 members, were in this size group but these plans accounted for less than 3% of the total members in this sector. There were a number of medium sized plans in this sector with about one quarter of the 1.5 million workers in plans having between 100 and

1,000 members. Only three plans were in the size range of 30,000 or more and between them they totaled well over 118,000 persons, accounting for less than 8% of total coverage in this sector.

Most of the non-contributory plans, where the employer bears the entire cost of benefits, were in the private sector. Nearly all public sector plans were contributory, with the employees sharing the costs of benefits.

Provincial Distribution

As the most industrialized province in Canada, Ontario accounted for over 43% of all pension plan members. This concentration in Ontario was also attributable to the fact that some of the largest plans in Canada were located in that province. With Ottawa the seat of the federal government the largest proportion of the participants in the federal superannuation plan, the largest plan in the country, were located in Ontario. This plan together with the provincial pension plans and those operated by some of the largest industrial firms in the country combined to make Ontario the leading province in terms of plan membership. Quebec ranked second with some 740,400 workers accounting for over one-quarter of the total in Canada. Between them therefore Quebec and Ontario accounted for nearly 70% of all plan members.

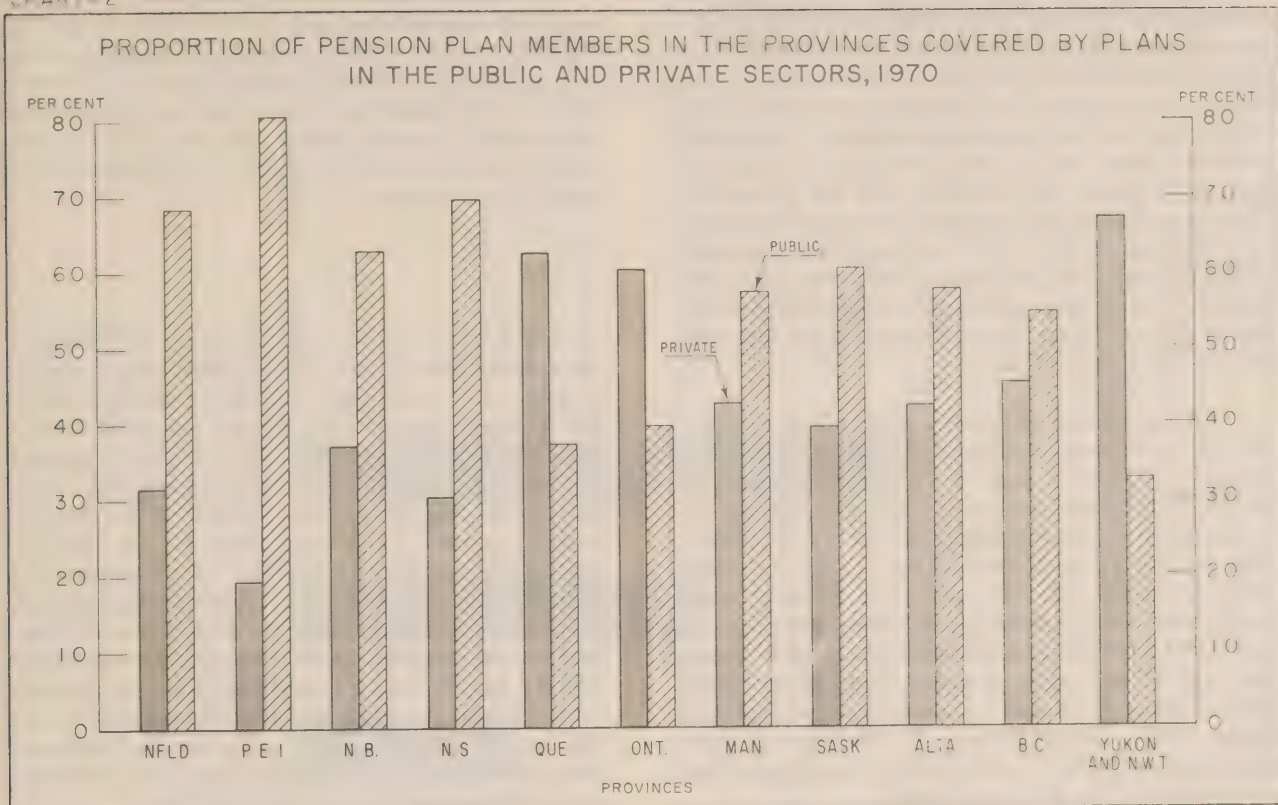
British Columbia with 241,500 workers in pension plans ranked third, followed by Alberta with 178,200 persons. A total of 122,300 workers in Manitoba participated in pension plans, while 85,200 in Saskatchewan and 95,200 in Nova Scotia were covered.

It is interesting to note from Chart 2 that in Quebec and Ontario most of the pension plan members were in private sector plans with only one third in the public sector. The pattern was reversed in the Maritimes with most of the members covered by public sector plans. In Prince Edward Island 80% of the plan participants were in government plans with only 20% in the private sector. Newfoundland, New Brunswick and Nova Scotia each had two thirds of their covered workers in public sector plans; in Saskatchewan, the proportion dropped to 60% in the public sector. Of the other western provinces slightly over half of the members were in government plans and 42% - 45% in private sector plans.

Industrial Distribution

This study marks the first attempt by Statistics Canada to classify pension plans by their industrial affiliation. The results are subject to severe limitations due to the technical difficulties encountered in the allocation of multi-industry organizations, and therefore should be used with some reservations.

CHART - 2



In theory an industry is a grouping of establishments each of which produces a single identical product. At best this type of classification is a complex process because in many cases the range of products associated with a particular establishment is quite diverse. But this complexity is magnified when dealing with companies whose activities cut across a number of industrial sectors or for a family of companies in widely different industries. An example is the Canadian Pacific group of companies which includes railroads, steamship lines, an air line, hotels and an investment company. Units of this magnitude can only be classified on the basis of the principal activity with the total output and all other economic measurements aggregated into a single industry.

Within the pension plan context most plans are operated by a single industry and therefore present no classification problems. The difficulties arise only with plans for large companies such as for example those in the petroleum industry where oil wells, refineries and wholesale facilities are operated as integrated units. For most of these units information cannot be reduced into the component parts and sufficient detail for more precise classification is impossible to get, therefore industrial classification can only be based on the principal activity for these larger units. Since these large units have a very heavy weighting in this study particularly in terms of members covered the restrictive limitations on the industrial classification are significant.

A detailed review of the industrial distribution of pension plans uncovered a number of anomalies. One or two industries in the manufacturing group showed a larger number of persons covered by pension plans than the estimated annual average employment in that industry. On examination it was found that a small number of large firms dominated the industry and these typically were integrated operations in manufacturing, wholesale and retail trade. Since the principal activity was manufacturing the entire operation was assigned to that industry so that the manufacturing component was visibly overstated and trade, both retail and wholesale, was understated.

Another area where the differences show up sharply was in public administration and defence. The classification principles normally applied in this area by the Standard Industrial Classification (S.I.C.) system is somewhat different from the other industrial sectors and as such corresponds more closely to the techniques used for pension classification. For government entities the unit of measurement is the number employed rather than the "census value added". Nevertheless even here where classification principles are common, there are wide deviations due to the structure of the pension system based on large integrated units where detailed data are difficult if not impossible to get. An excellent example is the Ontario Municipal Employees' Retirement System (OMERS) which brought into a single

coordinated plan the pension arrangements of some 850 municipalities, boards and commissions. The S.I.C. system assigns many of the boards and commissions to the appropriate industry according to their activity. For example, activities such as transport, water and power commissions etc., are classified accordingly. The OMERS plan and others like it cannot be reduced into their component parts and therefore they are assigned to Public Administration, inflating the data for this industry. These anomalies serve to emphasize the limitations of the industry data presented in this study; however, subject to these very substantial reservations it is felt that this does provide some indication of the industrial distribution of pension plans.

Of the 2.8 million workers in pension plans about one in four were employed in the manufacturing industries. The 4,678 plans in this industry accounted for 29% of all plans, the largest single group among the various industrial classifications. Of the 4,508 plans in trade some 2,755 were in wholesale and 1,753 in retail trade accounting for 17% and 11% of total plans respectively. Most of these plans however were relatively small since between them wholesale and retail industries had only 5% of total membership. Some of the largest pension plans in Canada were among those classified under Public Administration and Defence, so that although only 2% of the plans were in this category they accounted for 27% of the participants.

In terms of membership the largest concentration was in the manufacturing industries where a total of 796,421 workers were covered by pension plans. Ranking second was Public Administration and Defence with 761,109 members. And third was Community Business and Personal Service with 445,158 members followed closely by Transportation and Communication with 337,809 workers.

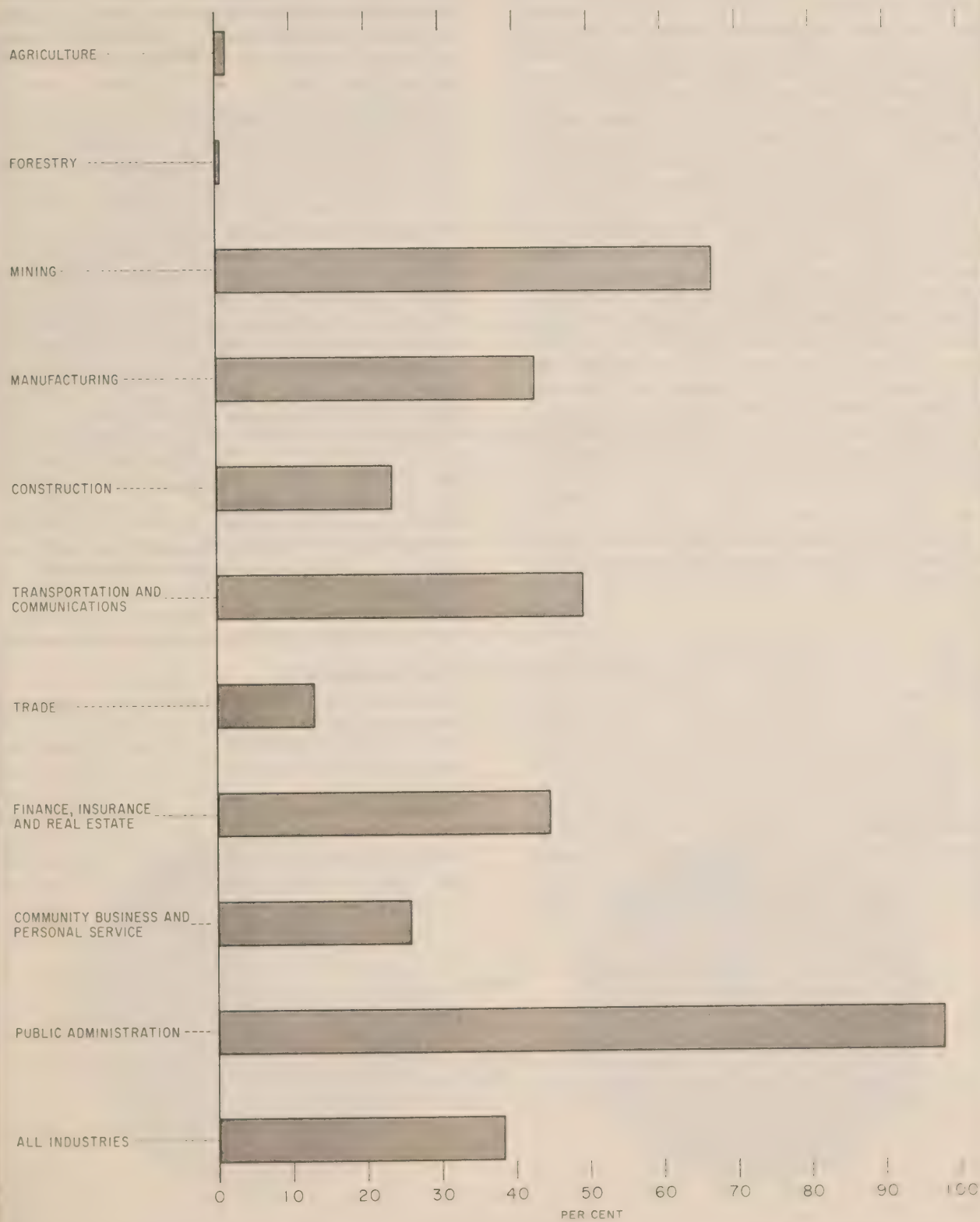
It is interesting to note that some 675,690 men, representing over 32% of all male plan members, were in manufacturing while only 16% of the women were in this industrial group. The largest group of women members were concentrated in the Community, Business and Personal Service Industry and accounted for 34% of all women covered by plans. Indeed of the 445,158 workers covered by pension plans in this industrial sector more than half, some 250,800 were women. With the single exception of the clothing manufacturing industry where two thirds of the 27,595 plan members were women, Community Business and Personal Service industry had the largest proportion of female members. Pension plans operated in Public Administration and Defence, which included the public service and armed forces plans, accounted for nearly 26% of all women and 27% of all men participating in pension plans.

TABLE B. Proportion of Paid Workers in Labour Force covered by Pension Plans, by Industry, 1970

Industry	Pension plan	
	Members	Percentage of paid workers
Agriculture	1,388	1.3
Forestry	416	0.5
Mining	80,211	66.8
Manufacturing	796,421	42.7
Construction	107,414	23.5
Transportation and Communication	337,809	49.2
Trade	142,504	12.9
Finance, insurance and real estate	149,906	44.7
Community, business and personal service	445,158	25.9
Public administration	761,109	98.0
Totals	2,822,336	39.2

CHART-3

PERCENTAGE OF PAID WORKERS IN THE LABOUR FORCE COVERED BY PENSION PLANS,
BY INDUSTRY, 1970



As may be seen from the above, pension plans were in operation in virtually all industrial sectors of the economy, but the extent of coverage varied widely from industry to industry. Chart 3 shows the proportion of the average number of paid workers employed during 1969 in each industry that were covered by a pension plan. The most comprehensive coverage was in Public Administration and Defence which included employees of all three levels of government, the Armed Forces and the RCMP where virtually all employees were plan members. Over two thirds of the paid workers engaged in mining had pension coverage. In Manufacturing as a whole nearly 43% of the paid workers were in a pension plan and nearly half of the employees in Transportation and Communication were in plans. The high ratio of pension plan participation in this industry was not surprising since it included some of the oldest and largest plans in the country such as those provided by the railways, telephone companies, air lines as well as the multi-employer plans in the trucking industry. Pension plans in Finance, Insurance and Real Estate covered nearly 45% of the paid workers in this industry while approximately one in four workers in Community, Business and Personal Service — which includes hospitals, religious and welfare organizations, professional agencies etc — were participants in occupational pension plans.

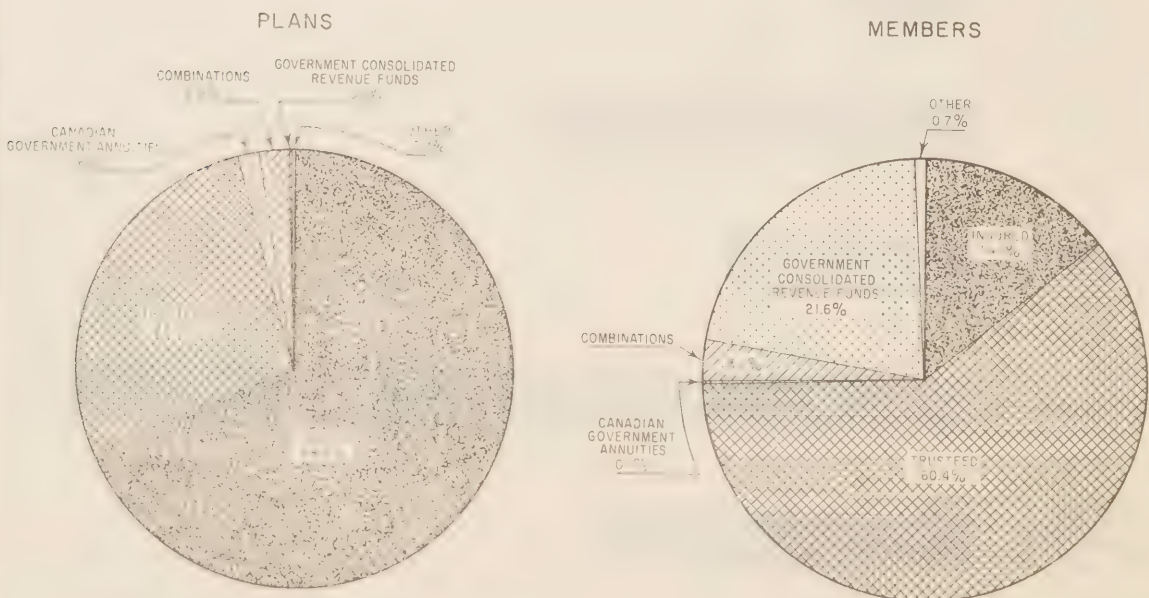
Just under 13% of the average number of workers employed in Trade, both Retail and Wholesale, during

the year under review were covered by a pension program. Another industry with a low ratio of coverage was Construction with about 24% of the workers in plans. Pension plans in the Construction industry were characterized by multi-employer plans and in Quebec were typified by industry-wide plans which by decree covered construction workers in broad geographic areas.

Funding Agency

Of the 16,137 pension plans recorded in Canada at the beginning of 1970 as many as 11,067 plans, nearly 70%, were funded with insurance companies, but these plans accounted for less than 15% of the members — 398,700 out of a total of 2.8 million members. Over two thirds of the "insured plans" had less than 15 members each and the largest had fewer than 10,000 members. Insurance companies provided a number of different programmes for pension arrangements. Most plans with these companies (7,445) were underwritten by group contracts for some 208,000 members and another 2,300 were underwritten by means of individual contracts, but these covered only 10,260 persons. Deposit administration contracts amounted to 635 covering a total of 87,000 participants. A comparatively new (first introduced in 1961) and increasingly popular form of contract is the segregated fund, which provides funding arrangements comparable to those available in trustee programmes operated by trust companies. By the beginning of 1970 these segregated fund contracts reached a total of 281 covering some 42,000 workers.

PLANS AND MEMBERS BY FUNDING AGENCY



Whereas most small plans tended to use insurance companies as the funding agency, large plans tended to use a trust arrangement. The 4,384 plans that were trustee accounted for only about one quarter of all occupational plans but covered nearly two-thirds of the members - some 1.7 million persons. The funding agencies for three out of four such plans were trust companies while most of the balance were managed by individual trustees. With the accumulation of over \$11 billion in assets at book value and annual contributions of nearly \$1.0 billion, out of the total of \$1.7 billion paid into pension funds, trustee funds represented the largest and most significant group in terms of both coverage and accumulated assets.

Second only to the trustee funds in terms of workers covered were the 19 plans classified as "Government Consolidated Revenue Funds" which had a total of 607,800 participants. These are plans for public servants wherein contributions to the superannuation accounts are not held in cash or invested securities. In most cases the government utilizes all the moneys for general government purposes. Included in this group, among others, were the federal Superannuation Fund, the Canadian Armed Forces plan, the RCMP and plans for the public service of five provinces.

Contributory and Non-contributory Plans

Well over three quarters of total membership were in contributory plans wherein the employee and employer share the costs of the programme. This ratio of membership has remained more or less constant over the past ten years as may be seen in the table below.

It is interesting to note that non-contributory plans in Canada increased both in real and relative terms over the 1960's. From 620 plans in 1960 the number rose sharply to over 3,900 plans in 1970, and in relative terms they grew from 7% to nearly 25% of total plans. Yet notwithstanding this dramatic growth in plans total membership covered by this type of arrangement remained virtually unchanged in relative terms at around 20% although in real terms they increased from 381,000 participants in 1960 to 618,000 in 1970. These trends were largely due to the fact that most small plans i.e. those with fewer than 15 members, tended to be

non-contributory, whereas the larger plans introduced over this period were mostly of the contributory type. Consequently although in real terms there was some membership growth in non-contributory plans in relative terms there was virtually no change.

Type of Plan

Throughout the 1960's about three quarters of the workers covered by pension plans in both the private and public sectors were in unit benefit plans wherein benefits are a fixed percentage of annual earnings for each year of credited service. Within the unit benefit category there was a perceptible shift to plans in which benefits are based on average best earnings. Plans in this category increased from just over 1% in 1960 to 6% of all plans in 1970. Membership in these plans doubled over the same period to reach a record total of 1,260,900 workers representing nearly 45% of members in all plans. Benefits for most average best plans were calculated on the basis of the average earnings over the best 5 or 6 years.

Money purchase plans, wherein contributions, accumulated with interest, are used to purchase whatever annuity the resulting sum will buy at retirement, increased in real terms in the ten year period but declined in relative terms. This decline was further reflected in coverage, which dropped from a high of over 242,100 members, or 13%, in 1960 to 152,700 members, or 6.5% in 1965 and down to 137,600 members representing just under 5% of the total at the beginning of 1970.

Changes in flat benefit plans, a type common among union negotiated plans, varied widely over the past 10 year period. Over the first half their membership increased sharply both in real and relative terms from 177,000 persons or 9.5% in 1960 to 327,900 persons or 14% in 1965; but in the years from 1965 to 1970 the growth in real terms resulted in a record membership of some 424,600 persons in this type of arrangement. In relative terms however, membership remained virtually constant at 15%, reflecting the normal growth in pension coverage generated by the increased labour force rather than by any trend towards an increased number of flat benefit arrangements.

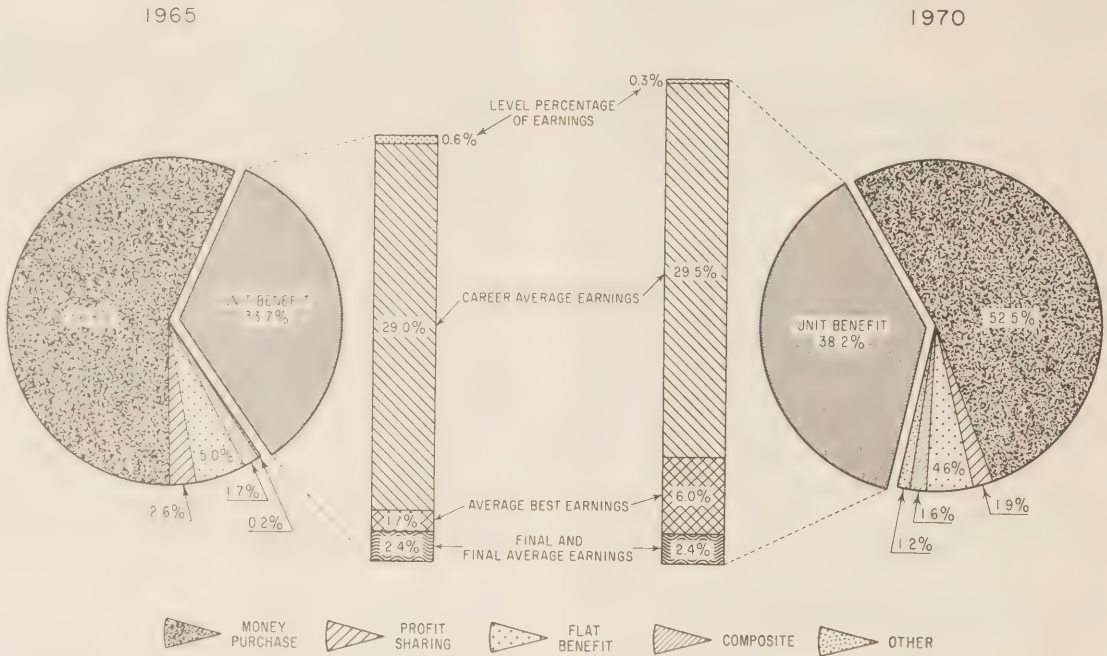
TABLE C. Proportion of Members in Contributory and Non-contributory Plans, 1960, 1965 and 1970

Year	Contributory Plans		Non-contributory plans	
	Plans	Members	Plans	Members
	percentage			
1960	93.0	79.5	7.0	20.5
1965	84.6	77.7	15.4	22.3
1970	75.5	78.0	24.5	22.0

CHART-5

PENSION PLANS AND MEMBERSHIP BY TYPE OF BENEFIT, 1965 AND 1970

PENSION PLANS



MEMBERSHIP

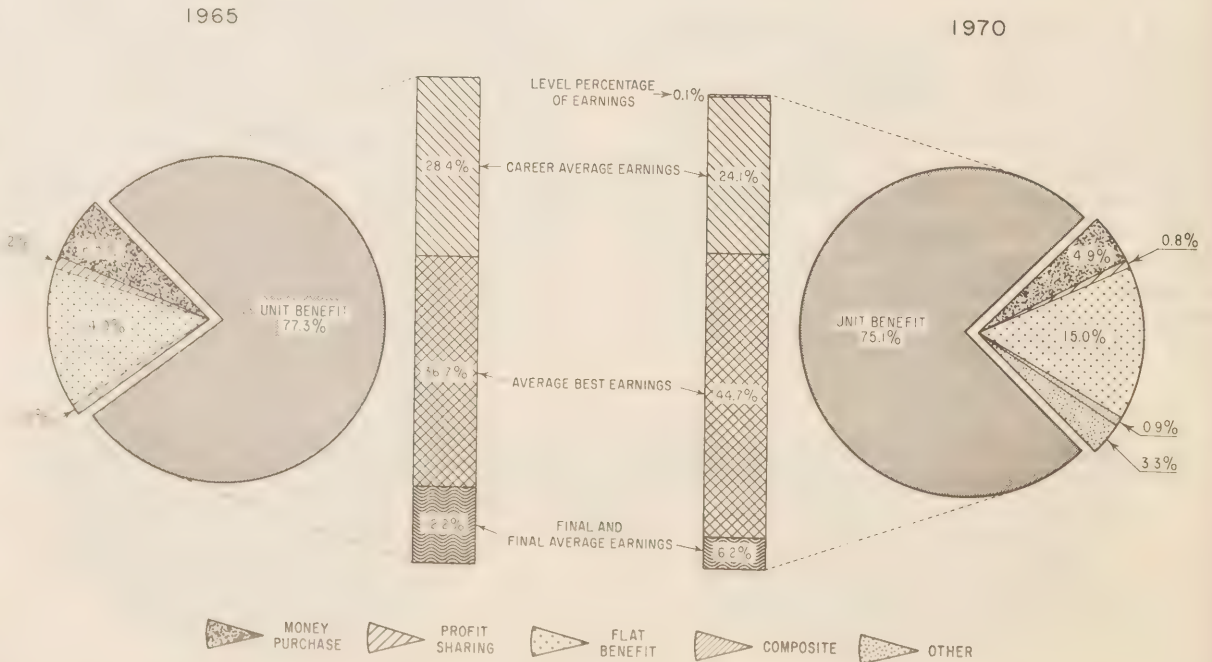


TABLE D. Plans and Members by Type of Benefit, 1960, 1965 and 1970

Type of benefit	1960				1965				1970			
	Plans		Members		Plans		Members		Plans		Members	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Unit benefit:												
Final earnings	28	0.3	10,793	0.6	44	0.3	23,434	1.0	16	0.1	5,613	0.2
Final average earnings	270	3.0	283,720	15.2	288	2.1	261,800	11.1	377	2.3	169,798	6.0
Average best earnings	117	1.3	632,295	34.0	238	1.7	859,771	36.7	970	6.0	1,260,917	44.7
Career average	2,370	26.6	468,247	25.1	3,956	29.0	667,224	28.5	4,753	29.5	679,631	24.1
Level percentage of earnings	84	0.6	1,034	..	46	0.3	2,721	0.1
Totals	2,785	31.2	1,395,055	74.9	4,610	33.7	1,813,263	77.3	6,162	38.2	2,118,680	75.1
Money purchase	5,392	60.4	242,127	13.0	7,758	56.8	152,738	6.5	8,471	52.5	137,680	4.9
Profit sharing	211	2.4	23,616	1.3	351	2.6	28,253	1.2	310	1.9	21,374	0.8
Flat benefit	411	4.6	177,059	9.5	689	5.0	327,932	14.0	742	4.6	424,623	15.0
Composite	121	1.4	24,824	1.3	227	1.7	23,185	1.0	265	1.6	26,221	0.9
Other	25	0.2	277	..	187	1.2	93,758	3.3
Grand totals	8,920	100.0	1,862,681	100.0	13,660	100.0	2,345,648	100.0	16,137	100.0	2,822,336	100.0

Integration

The introduction of the Canada and Quebec Pension Plans on January 1, 1966 affected all employed and self employed persons in Canada between the ages of 18 and 69 inclusive. These public plans were of particular concern to employers operating private pension plans since they would have had the effect of increasing pension costs for both the employer and the employee unless some adjustment were made to the private plan. Much public discussion took place as to whether private plans should be adjusted to take into consideration contributions and benefits under the public plans. This study was designed to measure the extent of these adjustments and to show the impact of the public plans on the private pension system.

The terms used to describe the adjustment of private plans to the public plans are "integration", "coordination" and "modification". Since "integration" is the most common and widely accepted term used in this context, it has been adopted for this report. Integrated plans therefore are defined as those plans that are adjusted to the C/QPP by providing either for a lower level of contribution and/or benefits on earnings up to the years maximum pensionable earnings (YMPE) or that provide for pensions to be offset by all or part of the C/QPP benefits.

The impact of the C/QPP on private pension plans has been summarized in Table E below. The figures for

all plans (both sectors) show that while only one plan in three was integrated, nearly three quarters of all members were in these plans, indicating that most large plans were integrated. It is interesting to note that nearly all of the members of public sector plans were covered by integrated plans. This high proportion is no doubt due to the fact that most plans in the public sector provided relatively high benefits. On the other hand, less than 60% of the members of private sector plans were in integrated plans. The table shows that 10,758 plans, covering 718,352 members were not integrated and thus are deemed to be "stacked" or "decked". Under this arrangement there is no provision in the plan to take into consideration contributions and/or benefits under the Canada or Quebec pension plans. In other words, both the employee and the employer contribute to the C/QPP in addition to the full required contributions to the private plan.

The prevalence of integration appeared to depend to a large extent on the formulae used to determine benefits. Some 90% of all members of unit benefit plans belonged to integrated plans whereas only 27% of the members of all other types of plans were in integrated plans. The absence of integration stands out in the case of flat benefit plans where less than 5% of all members of such plans belonged to integrated plans. The incidence of integration is higher in money purchase plans but even here less than half of all members belonged to integrated plans.

TABLE E. Plans and Members by Methods of Integration with Canada/Quebec Pension Plans, 1970

Integration Method	Plans	%	Members	%
Benefit step rate	2,629	48.9	1,753,862	83.4
Benefit offset	128	2.4	80,676	3.8
Ineligible earnings	313	5.8	56,863	2.7
Contribution step rate	1,696	31.5	61,130	2.9
Other	613	11.4	151,453	7.2
Totals	5,379	100.0	2,103,984	100.0

As may be seen in Table E the "benefit step-rate" method, under which the contribution and benefit rates are reduced on earnings up to a specified amount (generally YMPE) with the full rates applying to excess earnings, was the most widely used, applying to over 80% of all members of integrated plans. Most large government plans were integrated in this manner and they, to some extent, influenced other plans to follow this pattern. Also contributing to the widespread adaptation of this integration method no doubt was the fact that it is relatively easy to administer and is readily understood by employees.

The other methods of integration did not have wide application. The "benefit offset" method under which the pension calculated from the unchanged benefit formula of the plan is reduced by all or part of the pension payable under the C/QPP applied to less than 4% of all members of integrated plans. This method is quite common in the United States where many plans provide for the reduction in benefits by all or part of Federal Social Security Benefits. The "ineligible earnings" method under which only earnings in excess of a specified amount (generally YMPE) are considered in calculating contributions and benefits, were found in plans covering less than 3% of all members of integrated plans. The "contribution step rate" method, under which the employer contribution rate is reduced on earnings up to a specified amount (generally YMPE) with the full rate applying to excess earnings was largely confined to money purchase and profit sharing plans, applying to just 61,130 members.

Included in the 10,758 plans classified as "not integrated" were those plans that were integrated by a simple reduction in the contribution and/or benefit rates on all earnings. Also included were new plans which came into existence after January 1, 1966 without any apparent integration formula although the CPP contributions and benefits were, no doubt, considered in the fixing of the contribution and benefit rates under the plans. While it was not possible to identify these plans, since the contribution and benefit formulae do not necessarily make any reference whatsoever to the

C/QPP, it was found that the proportion of members in non-integrated plans with an employee contribution rate of less than 4% of earnings increased sharply from just under 5% of all employees in 1965 to nearly 20% in 1970.

For technical reasons it was not possible to classify 613 plans covering some 7% of all members of integrated plans as to method of integration and therefore they were included in the category "other". Included in this category were 156 plans with some 36,700 members wherein the employee contributions only were integrated. The balance was made up of 212 plans with different benefit formulae for different classes of employees, 169 plans providing for some combination of benefit formulae and 76 plans which did not lend themselves to classification.

Employee Contribution Rates

Analysis of required contribution rates was hampered to some degree by the contribution structure that emerged from the integration of pension plans with the C/QPP making direct comparisons with historical data difficult. The difficulty stemmed largely from the two-tier rate structure of most integrated plans wherein a lower rate applies to earnings below the "year's maximum pensionable earnings" (YMPE) and a higher rate for earnings above the YMPE. In order to provide a common basis for comparison with historical data a tabulation of contributory plans by employee contribution rates was developed using the top rate i.e. the contribution rate on earnings above the YMPE, as the basis for classification of these integrated plans. This top rate was selected on the assumption that for integrated plans it represents the total employee "contribution package" with the required C/QPP portion diverted to the public plan and the balance retained in the employer's fund. In other words when combined with the C/QPP portion total contributions approximate the amount that would have been payable if the top rate only had been applied to all earnings. To provide further insight and evaluate the impact of integration the tabulation below shows separately integrated and non-integrated plans.

TABLE F. Employee Contribution Rates in Contributory, Integrated and Non-integrated Plans by Employee Contribution Rate Groups, 1965 and 1970

Employee contribution rates group ¹	1965				1970											
	Plans	%	Members	%	Non-integrated				Integrated				All plans			
					Plans	%	Members	%	Plans	%	Members	%	Plans	%	Members	%
Less than 3%	218	1.9	18,042	1.0	257	3.6	20,294	6.2	32	0.6	5,314	0.3	289	2.4	25,608	1.2
3.0% - 3.99%	500	4.3	68,133	3.7	517	7.2	44,066	13.5	136	2.7	12,910	0.7	653	5.4	56,976	2.6
4.0% - 4.99%	606	5.2	139,797	7.7	289	4.0	17,259	5.2	420	8.3	136,079	7.3	709	5.8	153,338	6.9
5.0% - 5.99%	7,874	68.1	633,721	34.8	4,105	57.6	98,082	30.1	3,904	77.0	741,992	39.5	8,009	65.7	840,074	38.1
6.0% - 6.99%	392	3.4	479,265	26.3	225	3.2	4,522	1.4	262	5.2	459,875	24.5	487	4.0	464,397	21.1
7.0% - 9.99%	53	0.5	9,181	0.5	26	0.4	3,377	1.0	14	0.3	7,730	0.4	40	0.3	11,107	0.5
10.0% and over	53	0.5	212	--	43	0.6	299	0.1	1	--	161	--	44	0.4	460	--
Dollar amounts	845	7.3	87,855	4.8	995	14.0	25,653	7.9	7	0.1	81	--	1,002	8.2	25,734	1.2
Other	963	8.3	171,846	9.4	654	9.2	111,062	34.0	265	5.2	121,015	6.4	919	7.5	232,077	10.5
Variable by sex	54	0.5	214,448	11.8	13	0.2	2,094	0.6	27	0.6	392,137	20.9	40	0.3	394,231	17.9
Totals	11,558	100%	1,822,500	100%	7,124	100%	326,708	100%	5,068	100%	1,877,249	100%	12,192	100%	2,204,002	100%

¹ Integrated plans with different contribution rates for earnings above and below the YMPI and those with a reduction in the contribution by all or part of the C/QPP contribution were classified according to the full required contribution rate, disregarding the effects of integration on contributions.

As may be seen from the accompanying table the general pattern of required contribution rates for pension plans in Canada showed relatively little change between 1965 and 1970, the rates remaining polarized at between 4% and 6.99% of earnings, with by far the greatest concentrations at the 5% and 6% levels. In total around 70% of the participants were required to make contributions within these ranges. This was exclusive of those persons in plans where contributions were variable by sex. Since most of these participants had required contributions ranging between 5% and 6.99% the concentration at these levels therefore was even more pronounced than indicated in Table F.

Although in total there was relatively little change over the last half of the 1960's there were some shifts within these ranges. The concentration of contributors at the 5% - 5.99% level increased over the five year period from just under 35% of the total amounting to some 633,700 persons in 1965 to 38% or 840,000 persons at the beginning of 1970. Most of these individuals were at the lower end of the range and were required to contribute 5% of their earnings. Over two thirds of the plans were in this category, increasing from 7,874 in 1965 to 8,000 in 1970.

Another common contribution rate group was 4% - 4.99% although far fewer participants were making contributions of this order than those at the 5% - 6.99% levels. In absolute terms the workers contributing 4% of their incomes increased to 153,000 in 1970 from nearly 140,000 in 1965, but in relative terms there was a slight drop from 7.7% in 1965 to just under 7% of total contributors in 1970.

Nearly all of the persons whose contribution rates ranged between 4% and 6.99% - some 70% of all contributors - were in pension plans integrated with the C/QPP. As for the balance of the contributors it would

appear that of those who participated in plans with relatively low contribution rates, that is of less than 4%, most were covered by non-integrated plans. These plans were "stacked" with the public plan i.e. in addition to the full contributions made to their occupational plan these persons paid the required employee contributions to the C/QPP as well. A similar pattern prevailed for those with contributions at 7% of earnings and over. It is interesting to note that the number of persons contributing flat dollar amounts unrelated to earnings dropped from nearly 88,000 in 1965 to 26,000 in 1970 and of these, nearly all, 99%, were in non-integrated plans.

Benefits on Normal Retirement

The main purpose of a pension plan is to provide life pensions for retired employees and thus the key element of a pension plan is its benefit formula. While a wide variety of methods for calculating pension benefits may be found among the thousands of pension plans in Canada, there are two basic formulae, namely, "defined contribution" and "defined benefit". Under the "defined contribution" formula both the employer and the employee contribution rates are fixed and the pension varies, depending upon such factors as accrued contributions plus interest, and the employee's sex and age. Under the "defined benefit" formula, the employee earns a specified amount of pension, and the employer contributions are the amounts required to produce the desired pension after taking into consideration the employee contributions, if any.

Defined Contribution Plans - Money Purchase Plans

Money purchase plans under which the employer and employee contributions are usually a fixed percentage of the employee's earnings are defined contribution plans. In some plans, the contributions are a fixed dollar amount for each year of service and in others they are specified number of cents per hour. Money purchase

plans declined slightly in relative terms from 56.8% of all plans in 1965 to 52.4% in 1970. However, in terms of membership, they dropped to an all time low in 1970, with less than 5% of the members in all plans. Since relatively few employees (137,680) belonged to money purchase plans this review does not include detailed summary tabulations of employer contribution rates for these plans. However, an analysis of the data on file showed that under most money purchase plans the employer contribution was a fixed percentage of the employee's earnings with a heavy concentration at the 5% level. (Table 14 in the statistical section provides further details of money purchase plans.)

Another form of defined contribution formula is the profit sharing plan under which the employer contribution is not fixed but is related to profits. As in the case of money purchase plans, profit sharing plans lost ground, dropping to less than 2% of all plans in 1970 from 2.6% in 1965. In real terms, there were only 310 profit sharing plans in 1970 covering 21,374 employees.

Defined Benefit

Over 90% of the members of all plans belonged to those with a "defined benefit" formula namely, unit benefit plans and flat benefit plans which are discussed separately below.

A - Unit Benefit Plans - The importance of the benefit rate and the earnings base of the normal retirement benefit formula under unit benefit plans cannot be over-emphasized since they provide the basis for calculating the monthly pension payable to members upon retirement and most other benefits such as early retirement, disability and death benefits. Under a unit benefit plan, the member earns a unit of pension equal to a percentage of his earnings for each year of credited service. The earnings on which the pension is based may be the average earnings of the employee while a member of the plan, i.e., career average earnings. One of the

disadvantages of a career average earnings plan is that the pension payable may be grossly out of line with the employee's pay level at retirement. In order to produce pensions that bear a reasonable relationship to the employee's earnings at retirement some plans recognize the long term improvement in earnings levels by calculating pension credits on the basis of the employee's average earnings for a stated period of time just before retirement. Such plans are known as final earnings, final average earnings or average best earnings plans,² depending upon the period of time stated in the pension formula. This type of plan has a disadvantage from the point of view of cost in that the employer, in fact, agrees to underwrite any inflation in wage levels up to the time the employee retires.

As in the case of employee contribution rates, the integration of plans with the C/QPP makes it difficult to provide a direct comparison of 1970 benefits rates with the 1965 data. However, in order to provide some basis for comparison, a tabulation of 1970 benefit rates for all plans was developed disregarding the integration formulae of integrated plans (see Table G). This means that the full benefit rate was used regardless of whether a lesser benefit rate applied to earnings below the YMPE or whether the ultimate pension credit was reduced by all or part of the C/QPP benefit.

An analysis of Table G reveals a trend to higher benefits, not only in the percentage factors but in the earnings base to which the factors are applied. In 1965 just over half of all members of unit benefit plans were in plans providing a pension credit for each year of service in the range 2% and over whereas in 1970 the proportion jumped to 65%. Within this benefit rate group the largest increase was recorded in career average plans with the proportion of members increasing from nearly 30% to almost 50% of all members in career average plans. However, perhaps the most significant

² For more detailed description of these terms, see technical notes.

TABLE G. Benefit Rates in Unit Benefit Plans with Membership by Earnings Base, 1965 and 1970

Benefit rate group ¹	Final and final average				Average best				Career average				Totals			
	1965		1970		1965		1970		1965		1970		1965		1970	
	Members	%	Members	%	Members	%	Members	%	Members	%	Members	%	Members	%	Members	%
Less than 1.00%	979	0.3	4,106	2.3	5,177	0.6	5,079	0.4	18,858	2.8	3,605	0.5	25,014	1.4	12,790	0.6
1.00% - 1.25%	63,153	22.1	21,679	12.4	23,539	2.7	114,068	9.0	45,134	6.8	45,094	6.6	131,826	7.3	180,841	8.5
1.25% - 1.49%	1,018	0.3	3,831	1.9	59,069	6.9	51,348	4.1	23,886	3.6	11,490	1.7	84,860	4.7	66,169	3.1
1.50% - 1.74%	1,056	0.3	3,828	2.1	97,699	11.4	51,819	4.1	208,739	31.3	131,505	19.3	334,494	18.5	221,152	10.4
1.75% - 1.99%	4,788	1.7	8,398	4.8	418	0.4	8,656	0.7	104,157	15.6	72,845	10.7	112,363	6.2	89,899	4.2
2.00% and over	1,389	0.5	76,933	43.9	572,701	67.2	974,474	77.3	196,578	29.5	332,640	48.9	949,173	52.4	1,384,046	65.4
MEMBERS BY SEX	41,891	3.9	789	0.4	93,168	10.8	1,862	0.1	69,872	10.5	2,707	0.4	174,131	9.6	5,358	0.2
Other	368	0.1	22,347	12.7			53,612	4.2			79,745	11.2	368		155,704	7.4
Totals	285,234	100%	175,411	100%	859,771	100%	1,260,917	100%	667,224	100%	679,631	100%	1,812,229	100%	2,115,959	100%

¹ Integrated plans with different benefit rates for earnings above and below the YMPE and those with a reduction of ultimate pension by all or part of C/QPP benefit were classified according to the full benefit rate, disregarding the effects of integration on the benefit.

increase in real terms, occurred in average best earnings plans. Here it may be seen that the number of members of plans with a benefit rate in the 2% and over range increased by nearly 400,000 between the years 1965 and 1970. In relative terms, over three quarters of all members of average best earnings plans were in this range. Looking at final and final average plans it is seen that while the proportion of members in plans in the 2% and over range dropped from 61.3% in 1965 to 43.9% in 1970, in real terms the reduction in the number of members was less than 100,000.

B - Flat Benefit Plans - No significant change occurred between 1965 and 1970 in the position of flat benefit plans. While less than 5% of all plans were of the flat benefit type in 1970 they covered 15% of all members. However, there was a significant trend towards higher benefits under this type of plan. The 1970 data show that 142,156 members of flat benefit plans, representing 35% of all members of such plans³ were in plans providing for a monthly pension of \$5 and over compared with less than 6,000 members in 1965. In 1965 membership was concentrated in plans with a benefit range of \$3 to \$3.49 per month for each year of service.

Normal Retirement Age

One of the most important features of a pension plan from both the employee's and employer's point of view is the normal retirement age. For purposes of this report normal retirement age was defined as the earliest age at which members may retire as a right and immediately receive their full accrued pension without reduction. Employees are interested in knowing the benefits they will receive and when these will be paid.

³ Non-integrated plans only.

However, the employers are concerned with the orderly retirement of employees at the age their efficiency becomes impaired, and the effect of normal retirement age on the cost of providing pensions. Perhaps the most important factor to the employer in establishing normal retirement age is cost, since the earlier the retirement age, the higher the cost. For example, the cost of a unit of pension commencing at age 60 is approximately 50% more than the cost of the same pension commencing at age 65.

At one time it was almost traditional for plans to have a lower normal retirement age for women than for men, usually specifying age 65 for men and age 60 for women. Apart from occupational reasons, the rationale for retiring women earlier than men is obscure, particularly since women tend to have a longer life expectancy. However this gap appears to have narrowed in recent years with more and more plans introducing a common retirement age for both sexes.

Some indication of the extent to which this gap in retirement ages still exists may be seen in the accompanying table which shows the normal retirement ages specified for women in plans which had a normal retirement age of 65 for male members. This table shows that 3 out of 4 of these plans had a common normal retirement age at 65 for both sexes. This common age applied to over three quarters of all women covered by the plans recorded in this tabulation. Nearly all of remaining female members had a normal retirement age of 60.

Notwithstanding the increasing life expectancy of persons over 65 years of age there was no apparent trend towards the introduction of higher retirement ages in pension plans. Indeed there has been considerable pressure for reducing retirement ages.

TABLE H. Normal Retirement Ages for Women in Plans Having Normal Retirement Age of 65 for Men, 1970

Retirement ages for women	Plans	%	Women members	%
Under 60	31	0.2	286	0.1
60	2,716	19.7	118,901	23.1
61 - 64	15	0.1	274	-
65	10,568	76.6	394,722	76.8
Over 65	5	--	5	--
Women not eligible	473	3.4
Totals	13,808	100.0	514,188	100.0

Note: These 13,808 plans covered 1,599,795 male members for whom normal retirement age was 65.

The prevalence of age 65 may be seen in Table 17 which shows that three quarters of the male members and over half of the female members of all plans had a normal retirement age of 65. The predominance of age 65 comes into sharper focus in the private sector where over 90% of the male members and 65% of the female members belonged to plans providing for normal retirement at this age. In the public sector over one half of the male members and less than half of the female members had a normal retirement age of 65. Nearly all of the balance, exclusive of the Armed Forces, were in plans with a normal retirement age of 60. Most of these participants were in the federal Superannuation Plan which permits retirement between the ages of 60 and 65 inclusive, at the employee's option. For purposes of this report normal retirement age for this plan was classified as 60 since this is the earliest age at which members may retire as a right with full accrued pensions, although in actual practice most federal public servants do not retire until age 65.

Looking at both sectors it may be seen that about 10% of the male members and 28% of the female members belonged to plans with a normal retirement age of 60 and only a handful of employees were in plans with lower retirement ages. Plans with a normal retirement age higher than 65 were not common, applying to less than 5% of all members.

Approximately 11% of all participants were in plans with normal retirement ages that could not be allocated to a single age group and therefore were classified as "other". This category included plans in which the normal retirement was variable, based on a combination of age and service, as well as the Armed Forces plan in which normal retirement is related to rank.

Vesting on Termination of Employment

Vesting, the employee's right to all or part of the employer contributions paid on his behalf in the form of a deferred pension on termination of employment before retirement, has been a common feature in most pension plans in Canada for some time. Studies by Statistics Canada in 1960, 1965 and 1970 show that over 96% of all plans provided some form of vesting. This situation was, no doubt, due to the rules of the Taxation Division of the Department of National Revenue which, for years, required plans to provide for vesting conditions not to exceed the attainment of age 50 and 20 years of service or participation in order to qualify for registration.

While over 96% of plans provided some form of vesting, prior to 1965 such vesting was more apparent than real in that most members were covered by plans which permitted forfeiture of the vested pension in order to obtain a refund of the member's own contributions. The 1965 survey showed that of the 243,000 plan members who terminated their employment in that year,

less than 3% became entitled to a deferred pension, while the vast majority received the return of their own contributions only.

Introduction of legislation regulating private pensions by the provinces of Ontario, Quebec, Alberta and Saskatchewan and the Federal Government considerably increased the effectiveness of vesting on termination of employment. Not only does the legislation require plans to provide for the vesting of employer contributions paid in respect of service after the respective "qualification dates" specified in the applicable acts for members who leave after completing ten years of service and attaining age 45, but it requires that such contributions together with the employee's share must remain "locked-in" to provide the member with a deferred pension commencing at normal retirement age. Consequently members may no longer forfeit the employer contributions vested on this basis in order to obtain a refund of their own contributions.

To meet the vesting requirements of regulatory legislation most plans simply superimposed locked-in vesting based on age 45 and 10 years of service on top of existing vesting conditions. Thus plans amended in this manner have a dual set of vesting conditions with the superimposed vesting applying notwithstanding the previously existing ones. The effect of this superimposed vesting on plans that provided more generous conditions than required by the legislation was simply to lock in that portion of the employer contributions paid in respect of service after the qualification date if the employee leaves on completion of 10 years of service and the attainment of age 45. In plans which provided less generous conditions than required by the legislation, locked-in vesting of employer contributions paid after the qualification date must apply if the employee leaves after the completion of 10 years of service and attainment of age 45 regardless of whether the existing vesting conditions were met. Other plans simply replaced existing conditions with those required by the legislation or added these requirements if vesting was not provided under the plan and thus for these plans, only one set of conditions applied, namely the locked-in vesting specified in the legislation.

In all vesting tabulations in this report plans that were subject to pension legislation and had a dual set of vesting conditions were classified on the basis of the existing conditions without regard to the superimposed locking-in requirements. To illustrate the impact of the regulatory legislation, where appropriate, tabulations present a separate column showing the number of plans included in the total, that were subject to legislation and therefore had locked-in vesting based on age 45 and 10 years of service notwithstanding the vesting classifications shown. A comparable distribution for the 1965 data was not available. However in 1965 approximately 8,500 plans were subject to the Pension Benefits Act of Ontario, the only province with regulatory legislation at that time.

TABLE J. Vesting on Termination of Employment, 1965 and 1970

Conditions to qualify for vesting	1965				1970											
	All plans ¹				All plans				Plans subject to pension legislation ²				Plans not subject to pension legislation			
	Plans	%	Members	%	Plans	%	Members	%	Plans	%	Members	%	Plans	%	Members	%
Immediate vesting	4,675	34.2	166,911	7.1	5,412	33.5	187,458	6.7	4,385	32.1	172,152	8.7	1,027	41.3	15,306	1.9
10 years or less of service or participation	2,102	15.4	697,591	29.8	3,140	19.5	1,278,893	45.3	2,704	19.8	657,065	33.0	436	17.5	621,828	74.5
11 to 19 years of service or participation	2,300	16.8	223,921	9.6	2,605	16.1	213,974	7.6	2,222	16.3	206,550	10.4	383	15.4	7,424	0.9
20 years or more of service or participation	2,929	21.4	347,207	14.8	2,637	16.3	240,744	8.5	2,175	15.9	192,823	9.7	462	18.6	47,921	5.7
Service or Participation and/or Age	1,034	7.6	345,364	14.7	1,941	12.0	651,481	23.1	1,867	13.7	615,449	31.0	74	3.0	36,032	4.3
Age	38	0.3	11,938	0.5	43	0.3	3,706	0.1	40	0.3	3,514	0.2	3	0.1	192	--
Other	129	1.0	36,106	1.5	283	1.8	178,060	6.3	258	1.9	140,574	7.0	25	1.0	37,486	4.5
No vesting	453	3.3	516,610	22.0	76	0.5	68,020	2.4	--	--	--	--	76	3.1	68,020	8.2
Totals	13,660	100.0	2,345,648	100.0	16,137	100.0	2,822,336	100.0	13,651	100.0	1,988,127	100.0	2,486	100.0	834,209	100.0

¹ Approximately 8,500 plans were subject to the Pension Benefits Act of Ontario, the only province with pension legislation in 1965, but these plans could not be identified as in the case of the 1970 data.

² Plans subject to pension legislation were classified on the basis of the vesting conditions applicable to employees who leave before completing 10 years of service and attaining age 45. In addition, common to these plans was the legislative requirement of locked-in vesting for employees who leave after 10 years of service and age 45.

As may be seen in Table J the most obvious effect of the regulatory legislation was a sharp reduction in plans with no vesting on termination of employment. The proportion of members in such plans dropped from 22% in 1965 to less than 3% in 1970, leaving only 68,020 members without any vesting whatsoever, all of whom were in plans not subject to legislation.

While the proportion of members in plans providing immediate vesting dropped slightly from 7.1% in 1965 to 6.7% in 1970, the proportion of members in plans providing for full vesting upon the completion of 10 or less years of service or participation increased sharply from 29.8% to 45.3% over the same period, indicating a trend towards more generous vesting provisions.

No significant change was recorded for plans with vesting on the basis of 11 to 19 years of service or participation. However the number of members in plans requiring 20 or more years of service or participation dropped from 347,207 in 1965 to 240,744 in 1970. It is here that the impact of the superimposed vesting comes into sharp focus. Table J shows for example that 80% (192,823) of the members in the "20 years of service" category were in plans subject to legislation and thus qualified for locked-in vesting on the completion of 10 years of service and age 45 regardless of whether they complete 20 years of service.

Vesting based on years of service or participation and/or age applied to just under 15% of total membership in 1965. This moved up to over 23% in 1970, reflecting the effects of legislation. Most of the members in this category were in plans subject to legislation and

thus the age and service requirements could not be more restrictive than age 45 and 10 years of service. Vesting based on age alone remained insignificant in terms of plans and members. Most of these members were in plans subject to legislation requiring vesting on 10 years of service and age 45 in any event.

Over 6% of the membership were in the vesting category of "other" which included plans having such conditions as:

- graduated vesting based on age;
- vesting based on age at date of entry in plan;
- graduated vesting based on service and age;
- variable conditions depending on the class of employee.

Table J shows that 834,209 employees were in plans not subject to legislation. This included a number of large plans in the public sector which although not subject to legislation, had nevertheless adopted the principle of locked-in vesting based on 10 years of service and age 45.

In summary this study shows that there was a general improvement in vesting conditions over the last half of the 1960's. This improvement no doubt can be attributable to some extent, to the pension benefits legislation.

Death Benefits

While pension plans are primarily designed to provide retirement income, every plan must define what benefits, if any, are payable to the beneficiary upon the member's death. It is generally accepted that in the case

of a contributory plan the deceased member's beneficiary should receive at least a refund of the employee's contributions. However, there are differences of opinion as to whether employer contributions should be used as death benefits. Some advocate the payment of all or part of the employer contributions as a death benefit on the grounds that it is relatively inexpensive and is helpful in maintaining a good employee and employer relationship. Others take the position that a pension plan is not the proper vehicle for providing death benefits and that a much better job can be done through a group life insurance program.

This section examines death benefits provided in pension plans and is divided into two sections, one dealing with benefits on death before retirement and the other with benefits on death after retirement.

Benefits on Death Before Retirement

Most plans provide for the payment of some form of death benefit in the event of the member's death before becoming entitled to a retirement benefit. In the case of contributory plans, at least the employee contributions are refundable in a lump sum. Some plans pay the beneficiary all or part of the employer contributions in a lump sum in addition to the employee contributions, if any. The amount of the employer contributions payable depends upon the vesting conditions applicable on death. A number of plans provided death benefits in the form of a pension payable to the widow instead of a lump sum settlement. A typical widow's benefit provides the widow with a life pension equal to one half of the pension accrued on his behalf up to date of death. The prevalence of the various types of death benefits are shown in the following tabulation:

TABLE K. Benefits on Death Before Retirement, 1970

Type of benefit	Plans	%	Members	%
No death benefit	841	5.0	351,043	12.0
Refund of employee contributions	4,139	26.0	724,147	26.0
Refund of employee contributions, if any, and vested employer contributions	10,643	66.0	366,429	12.0
Widow's pension	489	3.0	1,358,780	48.0
Other	25	--	51,937	2.0
Totals	16,137	100.0	2,822,336	100.0

Only 841 plans, covering 12% of the members of all plans, provided no death benefits whatsoever; all of these plans were non-contributory. Just over one quarter of all members belonged to plans providing for the return of the employee contributions only. While nearly two thirds of the plans provided for a refund of both the employee contributions, if any, and the vested employer contributions, this arrangement applied to only 12% of all members, indicating that most of the smaller plans were in this group.

The figures in respect of widow's pension would appear to indicate some trend towards this type of death benefit, with the table above showing that nearly half of the members belonged to plans providing for a widow's pension. Since only 489 plans were involved it is clear that this type of death benefit was confined, almost exclusively, to the larger plans. Looking at the detailed statistical tables⁴ in this report it may be seen that the public sector plans, to a large extent, accounted for the high proportion of members in plans providing a widow's pension. Over 80% of the male members of all plans in the public sector belonged to such plans compared with only 24% of the male members in the private sector.

Benefits on Death After Retirement

As in the case of death before retirement, most plans provided some form of death benefit upon the death of a retired employee, particularly if death occurs shortly after the commencement of pension payments. The death benefit generally depends upon the normal type of annuity used for the payment of retirement benefits under the plan. Most plans provide for the retirement pension to be paid for the lifetime of the employee with a guarantee that the payments will be made for a minimum period of 5 or 10 years in any event. Under this arrangement if the retired employee dies within the guaranteed period, the pension payments will be paid to the beneficiary for the remainder of the guaranteed period.

Many plans permit the employee to elect an optional form of annuity such as an annuity payable for life and guaranteed for 5, 10, 15 or 20 years, or a joint and survivorship annuity on the member's life and another life, generally the spouse. If the employee elects a longer guaranteed period or the joint and survivorship option the retirement pension is reduced. On the other hand the election of a lesser guaranteed period would have the effect of increasing the retirement pension. The election of the joint and survivorship option can reduce

⁴ See Table 26.

the employee's retirement pension considerably since it introduces a second life into the actuarial adjustment.

The prevalence of the various types of death benefit provided by all plans in 1970 is set out in the following tabulation:

TABLE L. Benefits on Death after Retirement, 1970

Type of death benefit	Plans	%	Members	%
No benefit	980	6.0	362,971	12.9
Continuation of pension payments for balance of guaranteed period	13,572	84.1	770,442	27.3
Refund of employee contributions less pension paid	548	3.4	314,719	11.1
Widow's pension	359	2.2	1,204,478	42.7
Other	678	4.2	169,726	6.0
Totals	16,137	100.0	2,822,336	100.0

From the above it is seen that only 980 plans covering less than 13% of all members provided no benefit on death after retirement. The vast majority of plans, nearly 85% covering 27% of all members, provided for the continuation of pension payments to the deceased member's beneficiary for the balance of a guaranteed period. The relatively low ratio of members to plans indicates that most of the smaller plans provided this type of death benefit. The detailed statistical table⁵ shows the guaranteed 5 year period to be the most prevalent, applying to nearly 80% of the members in plans under which pension payments were guaranteed for a number of years certain. The probable reason for the prevalence of the guaranteed 5 year period is that, as a rule of thumb, pension payments for this period are roughly equal to the total of the employee contributions under a contributory plan.

In order to ensure that at least the employee contributions are paid out in cases of retirement some plans adopted a modified cash refund death benefit. Under this arrangement if the employee dies before having received pension payments equal to his or her own contributions, a death benefit equal to the difference between the total employee contributions and the total pension payments received is payable to the beneficiary. Table L shows that some 11% of the members belonged to plans with this type of death benefit.

The table also shows that although only 359 plans (2.2%) provided a widow's benefit on death after retirement, over 40% of the members of all plans were covered by these plans. However, the distribution of these plans between the public and private sectors showed that less than 15% of the members in the private sector belonged to plans with a widow's benefit as compared with over 75% in the public sector.

Post Retirement Adjustments

One of the most serious problems facing pensioners is the impact of inflation on the purchasing power of their retirement incomes. Over the past few years increasing attention has been paid to the development of techniques aimed at counterbalancing the devastating effects of inflation on pensioners' incomes. At best pensions in pay have been adjusted on an ad hoc basis but this practice was limited to relatively few employers. Continuing inflationary pressure in recent years has led to the introduction of "escalator clauses" in plans to provide for an automatic increase in benefits related to an index such as the Consumer Price Index. Provisions for measuring the growth and development of this technique were introduced into the "data bank" programme.

According to the current study the introduction of "escalator clauses" for benefits in existing plans were very rare indeed. At the beginning of 1970 there were only 60 plans covering some 191,700 workers that provided for an automatic increase in benefits related to the upward movement of the Consumer Price Index. In most cases the adjustment was limited to a maximum of 2% per year although a few plans provided for a ceiling of 3%.

A major exclusion was the federal superannuation plan which introduced a post retirement adjustment in 1971, some time after the terminal date of this survey. A number of plans followed the pattern set by the federal plan so that there has since been an increase in the number of persons having this feature in their plan.

Another method used to protect pensions-in-pay is the variable annuity. These plans are designed to provide a benefit that reflects changes in the value of a portfolio of common stocks and similar investments. In effect the benefits are tied to the performance of the securities on the theory that there is a parallel between the cost of

⁵ See Table 27.

living and market performance. Experience has shown however that often the Consumers Price Index rises while the stock market declines, giving the pensioner a lower income at a time when the cost of living goes up. Perhaps this accounts for the relatively few variable annuity programmes recorded to date. According to the current study only 53 plans covering 7,100 individuals provided for this type of benefit.

The extent to which post retirement adjustments will become formalized in pension plans is difficult to predict. Although there is considerable concern about erosion of benefits because of inflation the cure can be very costly. It is this cost that may severely limit the growth of this type of provision in most plans.

Contributions

Contributions to occupational pension plans reached a record total of over \$1.7 billion, up some \$600 million from the \$1.1 billion in 1965. This sharp increase was particularly noteworthy since it occurred over the five year period immediately following the introduction of the C/QPP, when contributions by and on behalf of 75% of the members (all of whom participated in integrated plans) were reduced by required contributions to the C/QPP. To a large extent the continued growth of aggregate contributions can be

attributed to the general advance in income levels over the last half of the 60's which more than compensated for any dampening effect that may have resulted from the integration of occupational plans with the C/QPP.

About one third of the contributions - \$674.7 million - came from employees and the other two thirds - \$1,052.7 million - from the employers. Employer current service contributions alone were considerably more than the employees' portion. In addition to the \$725.6 million in current service payments employers also contributed another \$327.1 million, almost three times the \$120.7 million paid in 1965, for past service and other payments such as actuarial deficiencies and unfunded liabilities. Employer contributions generally tended to be somewhat higher in the late 1960's reflecting the more stringent funding requirements introduced by the various pension benefits acts for the liquidation of experience deficiencies and unfunded liabilities within a prescribed period.

Of the \$1.7 billion contributed by both employers and employees over half, \$925 million, was paid into trustee pension funds most of which was channeled into the financial market. Another \$226.5 million representing 13% was paid to insurance companies and as much as 30% or \$516.2 million went into the consolidated revenue funds of the federal and provincial governments.

STATISTICAL TABLES

TABLE 1. Pension Plans and Members by Membership-size Group, 1965 and 1970

Membership size group	Plans				Members			
	1965		1970		1965		1970	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Less than 5	5,032	36.8	6,604	40.9	11,303	0.5	14,429	0.5
5- 9	2,400	17.6	2,613	16.1	16,011	0.7	17,290	0.6
10- 14	1,259	9.2	1,395	8.6	14,832	0.6	16,449	0.5
15- 49	2,458	18.0	2,690	16.6	66,759	2.9	73,260	2.5
50- 99	893	6.5	984	6.0	63,299	2.7	69,632	2.4
100- 499	1,127	8.2	1,266	7.7	244,577	10.4	273,521	9.6
500- 999	199	1.5	239	1.4	140,286	6.0	169,590	6.0
1,000- 1,999	146	1.1	167	1.0	205,197	8.8	235,048	8.3
2,000- 9,999	108	0.8	139	0.7	479,592	20.4	587,656	20.6
10,000 and over	38	0.3	40	0.2	1,103,792	47.0	1,365,461	48.3
Totals	13,660	100.0	16,137	100.0	2,345,648	100.0	2,822,336	100.0

TABLE 2. Contributory and Non-contributory Plans: Membership by Sex, Public and Private Sectors and Membership-size Group, 1970

Membership size group and sector	Plans		Membership					
			Males		Females		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
All plans								
Both sectors								
Less than 5	6,604	40.9	11,824	0.5	2,605	0.3	14,429	0.5
5- 9	2,613	16.1	14,435	0.6	2,855	0.3	17,290	0.6
10- 14	1,395	8.6	13,518	0.6	2,931	0.3	16,449	0.5
15- 49	2,690	16.6	60,462	2.8	12,798	1.7	73,260	2.5
50- 99	984	6.0	57,608	2.7	12,024	1.6	69,632	2.4
100- 499	1,266	7.8	222,579	10.6	50,942	6.9	273,521	9.6
500- 999	239	1.4	139,127	6.6	30,463	4.1	169,590	6.0
1,000- 1,999	167	1.0	189,929	9.1	45,119	6.1	235,048	8.3
2,000- 9,999	139	0.8	457,850	21.9	129,806	17.6	587,656	20.8
10,000- 29,999	28	0.1	296,282	14.1	159,032	21.6	455,314	16.1
30,000 and over	12	--	623,232	29.8	286,915	39.0	910,147	32.2
Totals	16,137	100.0	2,086,846	100.0	735,490	100.0	2,822,336	100.0
Private sector								
Less than 5	6,465	41.9	11,592	0.9	2,538	0.8	14,130	0.9
5- 9	2,521	16.3	13,977	1.1	2,713	0.8	16,690	1.0
10- 14	1,328	8.6	12,858	1.0	2,784	0.8	15,642	1.0
15- 49	2,536	16.4	57,148	4.6	11,911	3.8	69,059	4.4
50- 99	919	5.9	54,079	4.3	11,067	3.5	65,146	4.1
100- 499	1,172	7.5	209,146	16.8	44,700	14.4	253,846	16.3
500- 999	215	1.3	127,616	10.2	26,471	8.5	154,087	9.9
1,000- 1,999	145	0.9	165,301	13.3	36,443	11.7	201,744	13.0
2,000- 9,999	107	0.6	347,023	27.9	82,680	26.6	429,703	27.6
10,000- 29,999	14	--	146,553	11.8	66,090	21.3	212,643	13.7
30,000 and over	3	--	96,056	7.7	22,819	7.3	118,875	7.6
Totals	15,425	100.0	1,241,349	100.0	310,216	100.0	1,551,565	100.0
Public sector								
Less than 5	139	19.5	232	--	67	--	299	--
5- 9	92	12.9	458	--	142	--	600	--
10- 14	67	9.4	660	--	147	--	807	--
15- 49	154	21.6	3,314	0.3	887	0.2	4,201	0.3
50- 99	65	9.1	3,529	0.4	957	0.2	4,486	0.3
100- 499	94	13.2	13,433	1.5	6,242	1.4	19,675	1.5
500- 999	24	3.3	11,511	1.3	3,992	0.9	15,503	1.2
1,000- 1,999	22	3.0	24,628	2.9	8,676	2.0	33,304	2.6
2,000- 9,999	32	4.4	110,827	13.1	47,126	11.0	157,953	12.4
10,000- 29,999	14	1.9	149,729	17.7	92,942	21.8	242,671	19.0
30,000 and over	9	1.2	527,176	62.3	264,096	62.1	791,272	62.2
Totals	712	100.0	845,497	100.0	425,274	100.0	1,270,771	100.0

TABLE 2. Contributory and Non-contributory Plans: Membership by Sex, Public and Private Sectors and Membership-Size Group, 1970 - Continued

Membership size group and sector	Plans		Members					
			Males		Females		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Contributory plans								
Both sectors								
Less than 5	4,109	33.7	7,871	0.4	1,707	0.2	9,578	0.4
5- 9	2,286	18.7	12,703	0.7	2,535	0.4	15,238	0.6
10- 14	1,261	10.3	12,231	0.7	2,630	0.4	14,861	0.6
15- 49	2,384	19.5	53,454	3.3	10,963	1.8	64,417	2.9
50- 99	817	6.7	47,913	2.9	9,748	1.6	57,661	2.6
100- 499	933	7.6	159,040	9.9	37,316	6.2	196,356	8.9
500- 999	169	1.3	96,880	6.0	22,157	3.6	119,037	5.4
1,000- 1,999	109	0.8	125,619	7.8	30,417	5.0	156,036	7.0
2,000- 9,999	96	0.7	327,384	20.4	98,894	16.4	426,278	19.3
10,000-29,999	17	0.1	155,152	9.6	116,977	19.4	272,129	12.3
30,000 and over	11	--	605,624	37.7	266,787	44.4	872,411	39.5
Totals	12,192	100.0	1,603,871	100.0	600,131	100.0	2,204,002	100.0
Private sector								
Less than 5	3,973	34.5	7,642	0.9	1,641	0.9	9,283	0.9
5- 9	2,194	19.0	12,245	1.5	2,393	1.3	14,638	1.5
10- 14	1,196	10.4	11,594	1.4	2,484	1.4	14,078	1.4
15- 49	2,232	19.4	50,186	6.4	10,088	5.7	60,274	6.2
50- 99	752	6.5	44,384	5.6	8,791	5.0	53,175	5.5
100- 499	841	7.3	145,851	18.6	31,191	17.7	177,042	18.4
500- 999	146	1.2	86,294	11.0	18,178	10.3	104,472	10.9
1,000- 1,999	88	0.7	102,232	13.0	21,741	12.3	123,973	12.9
2,000- 9,999	64	0.5	216,557	27.6	51,768	29.4	268,325	28.0
10,000-29,999	4	--	26,689	3.4	24,711	14.0	51,400	5.3
30,000 and over	2	--	78,448	10.0	2,691	1.5	81,139	8.4
Totals	11,492	100.0	782,122	100.0	175,677	100.0	957,799	100.0
Public sector								
Less than 5	136	19.4	229	--	66	--	295	--
5- 9	92	13.1	458	--	142	--	600	--
10- 14	65	9.2	637	--	146	--	783	--
15- 49	152	21.7	3,268	0.3	875	0.2	4,143	0.3
50- 99	65	9.2	3,529	0.4	957	0.2	4,486	0.3
100- 499	92	13.1	13,189	1.6	6,125	1.4	19,314	1.5
500- 999	23	3.2	10,586	1.2	3,979	0.9	14,565	1.1
1,000- 1,999	21	3.0	23,387	2.8	8,676	2.0	32,063	2.5
2,000- 9,999	32	4.5	110,827	13.4	47,126	11.1	157,953	12.6
10,000-29,999	13	1.8	128,463	15.6	92,266	21.7	220,729	17.7
30,000 and over	9	1.2	527,176	64.1	264,096	62.2	791,272	63.4
Totals	700	100.0	821,749	100.0	424,454	100.0	1,246,203	100.0

TABLE 2. Contributory and Non-contributory Plans: Membership by Sex, Public and Private Sectors and Membership-size Group, 1970 - Concluded

Membership size group and sector	Plans		Members					
			Males		Females		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Non-contributory plans								
Both sectors								
Less than 5	2,495	63.2	3,953	0.8	898	0.6	4,851	0.7
5- 9	327	8.2	1,732	0.3	320	0.2	2,052	0.3
10- 14	134	3.3	1,287	0.2	301	0.2	1,588	0.2
15- 49	306	7.7	7,008	1.4	1,835	1.3	8,843	1.4
50- 99	167	4.2	9,695	2.0	2,276	1.6	11,971	1.9
100- 499	333	8.4	63,539	13.1	13,626	10.0	77,165	12.4
500- 999	70	1.7	42,247	8.7	8,306	6.1	50,553	8.1
1,000- 1,999	58	1.4	64,310	13.3	14,702	10.8	79,012	12.7
2,000- 9,999	43	1.0	130,466	27.0	30,912	22.8	161,378	26.0
10,000-29,999	11	0.2	141,130	29.2	42,055	31.0	183,185	29.6
30,000 and over	1	--	17,608	3.6	20,128	14.8	37,736	6.1
Totals	3,945	100.0	482,975	100.0	135,359	100.0	618,334	100.0
Private sector								
Less than 5	2,492	63.3	3,950	0.8	897	0.6	4,847	0.8
5- 9	327	8.3	1,732	0.3	320	0.2	2,052	0.3
10- 14	132	3.3	1,264	0.2	300	0.2	1,564	0.2
15- 49	304	7.7	6,962	1.5	1,823	1.3	8,785	1.4
50- 99	167	4.2	9,695	2.1	2,276	1.6	11,971	2.0
100- 499	331	8.4	63,295	13.7	13,509	10.0	76,804	12.9
500- 999	69	1.7	41,322	8.9	8,293	6.1	49,615	8.3
1,000- 1,999	57	1.4	63,069	13.7	14,702	10.9	77,771	13.0
2,000- 9,999	43	1.0	130,466	28.4	30,912	22.9	161,378	27.1
10,000-29,999	10	0.2	119,864	26.1	41,379	30.7	161,243	27.1
30,000 and over	1	--	17,608	3.8	20,128	14.9	37,736	6.3
Totals	3,933	100.0	459,227	100.0	134,539	100.0	593,766	100.0
Public sector								
Less than 5	3	25.0	3	--	1	0.1	4	--
5- 9	—	—	—	—	—	—	—	—
10- 14	2	16.6	23	--	1	0.1	24	--
15- 49	2	16.6	46	0.1	12	1.4	58	0.2
50- 99	—	—	—	—	—	—	—	—
100- 499	2	16.6	244	1.0	117	14.2	361	1.4
500- 999	1	8.3	925	3.8	13	1.5	938	3.8
1,000- 1,999	1	8.3	1,241	5.2	—	—	1,241	5.0
2,000- 9,999	—	—	—	—	—	—	—	—
10,000-29,999	1	8.3	21,266	89.5	676	82.4	21,942	89.3
30,000 and over	—	—	—	—	—	—	—	—
Totals	12	100.0	23,748	100.0	820	100.0	24,568	100.0

TABLE 3. Provincial Distribution of Plan Members by Sex, 1970

Province	Members					
	Males		Females		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
Newfoundland	29,820	1.4	8,258	1.1	38,078	1.3
Prince Edward Island	5,772	0.2	2,669	0.3	8,441	0.2
New Brunswick	46,954	2.2	16,742	2.2	63,696	2.2
Nova Scotia	70,361	3.3	24,906	3.3	95,267	3.3
Quebec	549,019	26.3	191,452	26.0	740,471	26.2
Ontario	907,426	43.4	314,690	42.7	1,222,116	43.3
Manitoba	90,524	4.3	31,831	4.3	122,355	4.3
Saskatchewan	60,775	2.9	24,419	3.3	85,194	3.0
Alberta	125,239	6.0	53,005	7.2	178,244	6.3
British Columbia	178,454	8.5	63,057	8.5	241,511	8.5
Yukon and Northwest Territories	3,232	0.1	1,021	0.1	4,253	0.1
Non-Canadian	19,270	0.9	3,440	0.4	22,710	0.8
Totals	2,086,846	100.0	735,490	100.0	2,822,336	100.0

TABLE 4. Industrial Distribution of Plans and Members by Sex, 1970

Industry	Plans		Members					
			Male		Female		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Agriculture	96	0.5	1,256	--	132	--	1,388	--
Forestry	52	0.3	374	--	42	--	416	--
Mining	322	1.9	74,980	3.5	5,231	0.7	80,211	2.8
Manufacturing	4,678	27.9	675,693	31.5	120,728	15.6	796,421	27.3
Construction	1,190	7.3	99,942	4.7	7,472	1.0	107,414	3.8
Transportation and communication	758	4.6	282,492	13.5	55,317	7.5	337,809	11.9
Trade								
Wholesale	2,755	17.0	52,017	2.4	8,223	1.1	60,240	2.1
Retail	1,753	10.8	53,293	2.5	28,971	3.9	82,264	2.9
Finance, insurance and real estate	1,297	8.0	80,760	3.8	69,146	9.4	149,906	5.3
Community business and personal service	2,850	17.6	194,339	9.3	250,819	34.1	445,158	15.7
Public administration and defence	386	2.3	571,700	27.3	189,409	25.7	761,109	26.9
Totals	16,137	100.0	2,086,846	100.0	735,490	100.0	2,822,336	100.0

TABLE 5. Types of Plans with Membership by Sex, 1965 and 1970

Type of plan	Plans				Members											
	1965		1970		Males				Females				Total			
					1965		1970		1965		1970		1965		1970	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Total benefit:																
Fixed salaries	44	0.3	16	--	16,368	0.9	3,953	0.1	7,066	1.3	1,660	0.2	23,434	1.0	5,613	0.1
Final average earnings	288	2.1	377	2.3	164,309	9.1	106,313	5.0	97,491	17.6	63,485	8.6	261,800	11.1	169,798	6.0
Average best earnings	238	1.7	970	6.0	640,537	35.8	834,638	39.9	219,234	39.4	426,279	57.9	859,771	36.7	1,260,917	44.6
Career average earnings	3,956	29.0	4,741	29.4	508,754	28.4	530,857	25.4	158,470	28.6	148,774	20.2	667,224	28.5	679,631	24.0
Level percentage of earnings	84	0.6	46	0.2	901	0.1	1,848	--	133	--	873	0.1	1,034	--	2,721	--
Totals	4,610	33.7	6,162	38.1	1,330,869	74.3	1,477,609	70.8	482,394	86.9	641,071	87.1	1,813,263	77.3	2,118,680	75.0
Money purchase	7,758	56.8	8,471	54.4	117,651	6.6	102,015	4.8	35,087	6.3	35,665	4.8	152,738	6.5	137,680	4.8
Profit sharing	351	2.6	310	1.9	22,000	1.2	16,495	0.7	6,253	1.1	4,879	0.6	28,253	1.2	21,374	0.7
Flat benefit	689	5.0	741	4.5	300,394	16.8	385,080	18.4	27,538	5.0	39,543	5.3	327,932	14.0	424,623	15.0
Compromise	227	1.7	265	1.6	19,489	1.1	21,333	1.0	3,696	0.7	4,888	0.6	23,185	1.0	26,221	0.9
Other	25	0.2	185	1.1	198	--	84,314	4.0	79	--	9,444	1.2	277	--	93,758	3.3
Grand totals	13,660	100.0	16,137	100.0	1,790,601	100.0	2,086,846	100.0	555,047	100.0	735,490	100.0	2,345,648	100.0	2,822,336	100.0

TABLE 6. Plans and Members by Funding Agency and Type of Plan, 1970

Type of plan	Plans		Members		Plans		Members	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Insurance company contracts					Trusteed			
Unit benefit:								
Final earnings	4	--	334	--	12	0.2	5,279	0.3
Final average earnings	117	1.0	15,243	3.8	247	5.6	143,198	8.4
Average best earnings	204	1.8	26,142	6.5	725	16.5	602,901	35.3
Career average earnings	3,528	31.8	246,081	61.7	1,085	24.7	378,796	22.2
Level percentage of earnings	19	0.1	223	--	27	0.6	2,498	0.1
Totals	3,872	34.9	288,023	72.2	2,096	47.8	1,132,672	66.4
Money purchase	6,483	58.5	69,039	17.3	1,572	35.8	51,411	3.0
Profit sharing	111	1.0	1,786	0.4	192	4.3	19,262	1.1
Flat benefit	253	2.2	23,984	6.0	433	9.8	397,377	23.3
Composite	207	1.8	11,913	2.9	50	1.1	13,490	0.7
Other	141	1.2	4,016	1.0	41	0.9	89,146	5.2
Grand totals	11,067	100.0	398,761	100.0	4,384	100.0	1,703,358	100.0
Canadian government annuities					Combinations			
Unit benefit:								
Final earnings	--	--	--	--	--	--	--	--
Final average earnings	--	--	--	--	10	2.7	10,822	12.3
Average best earnings	--	--	--	--	22	5.9	6,255	7.1
Career average earnings	13	4.8	441	16.5	113	30.7	53,075	60.4
Level percentage of earnings	--	--	--	--	--	--	--	--
Totals	13	4.8	441	16.5	145	39.5	70,152	79.9
Money purchase	215	79.6	1,879	70.7	193	52.5	14,563	16.5
Profit sharing	--	--	--	--	7	1.9	326	0.3
Flat benefit	40	14.8	332	12.4	13	3.5	1,516	1.7
Composite	1	0.3	1	--	6	1.6	807	0.9
Other	1	0.3	4	0.1	3	0.8	408	0.4
Grand totals	270	100.0	2,657	100.0	367	100.0	87,772	100.0
Government consolidated revenue funds					Other			
Unit benefit:								
Final earnings	--	--	--	--	--	--	--	--
Final average earnings	1	5.2	3	--	2	6.6	532	2.4
Average best earnings	13	68.4	607,122	99.8	6	20.0	18,497	84.4
Career average earnings	3	15.7	573	--	11	36.6	665	3.0
Level percentage of earnings	--	--	--	--	--	--	--	--
Totals	17	89.4	607,698	99.9	19	63.3	19,694	89.9
Money purchase	1	5.2	3	--	7	23.3	785	3.5
Profit sharing	--	--	--	--	--	--	--	--
Flat benefit	--	--	--	--	3	10.0	1,414	6.4
Composite	--	--	--	--	1	3.3	10	--
Other	1	5.2	184	--	--	--	--	--
Grand totals	19	100.0	607,885	100.0	30	100.0	21,903	100.0
Plans					Members			
	No.	%			No.	%		
Totals								
Unit benefit:								
Final earnings	16	--			5,613		0.1	
Final average earnings	377	2.3			169,798		6.0	
Average best earnings	970	6.0			1,260,917		44.6	
Career average earnings	4,753	29.4			679,631		24.0	
Level percentage of earnings	46	0.2			2,721		--	
Totals	6,162	38.1			2,118,680		75.0	
Money purchase	8,471	52.4			137,680		4.8	
Profit sharing	310	1.9			21,374		0.7	
Flat benefit	742	4.5			424,623		15.0	
Composite	265	1.6			26,221		0.9	
Other	187	1.1			93,758		3.3	
Grand totals	16,137	100.0			2,822,336		100.0	

TABLE 7. Types of Plans: Membership by Sex in Integrated and Non-integrated Plans, 1970

Type of plan	Plans		Members						
	No.	%	Males		Females		Total		
			No.	%	No.	%	No.	%	
	All plans								
Unit benefit:									
Final earnings	16	0.1	3,953	0.2	1,660	0.2	5,613	0.2	
Final average earnings:									
Less than 5 years	22	0.1	4,518	0.2	3,585	0.5	8,103	0.3	
5 years	172	1.1	59,959	2.9	40,702	5.5	100,661	3.6	
6 "	42	0.3	2,093	0.1	119	--	2,212	0.1	
7-9 years	4	--	602	--	108	--	710	--	
10 years	133	0.8	38,282	1.8	18,672	2.5	56,954	2.0	
11 " and over	4	--	859	--	299	--	1,158	--	
Sub-totals	377	2.3	106,313	5.1	63,485	8.6	169,798	6.0	
Average best earnings									
Less than 5 years	19	0.1	18,316	0.9	1,442	0.2	19,758	0.7	
5 years	327	2.0	391,945	18.8	209,929	28.5	601,874	21.3	
6 "	556	3.4	309,597	14.8	96,983	13.2	406,580	14.4	
7-9 years	8	--	46,592	2.2	62,829	8.5	109,421	3.9	
10 years	57	0.4	60,578	2.9	27,218	3.7	87,796	3.1	
11 " and over	3	--	7,610	0.4	27,878	3.8	35,488	1.3	
Sub-totals	970	6.0	834,638	40.0	426,279	58.0	1,260,917	44.7	
Career average earnings	4,753	29.5	530,857	25.4	148,774	20.2	679,631	24.1	
Level percent of earnings	46	0.3	1,848	0.1	873	0.1	2,721	0.1	
Totals	6,162	38.2	1,477,609	70.8	641,071	87.2	2,118,680	75.1	
Money purchase	8,471	52.5	102,015	4.9	35,665	4.8	137,680	4.9	
Profit sharing	310	1.9	16,495	0.8	4,879	0.7	21,374	0.8	
Flat benefit	742	4.6	385,080	18.5	39,543	5.4	424,623	15.0	
Composite	265	1.6	21,333	1.0	4,888	0.7	26,221	0.9	
Other	187	1.2	84,314	4.0	9,444	1.3	93,758	3.3	
Grand totals	16,137	100.0	2,086,846	100.0	735,490	100.0	2,822,336	100.0	
Plans integrated with C/QPP									
Unit benefit:									
Final earnings	8	0.1	694	--	438	0.1	1,132	0.1	
Final average earnings:									
Less than 5 years	8	0.1	462	--	350	0.1	812	--	
5 years	120	2.2	51,666	3.5	37,746	6.1	89,412	4.2	
6 "	9	0.2	1,767	0.1	67	--	1,834	0.1	
7-9 years	4	0.1	602	--	108	--	710	--	
10 years	91	1.7	31,900	2.1	15,215	2.5	47,115	2.2	
11 " and over	2	--	513	--	280	--	793	--	
Sub-total	234	4.4	86,910	5.8	53,766	8.7	140,676	6.7	
Average best earnings									
Less than 5 years	13	0.2	18,180	1.2	1,438	0.2	19,618	0.9	
5 years	236	4.4	374,929	25.2	203,421	33.1	578,350	27.5	
6 "	39	0.7	301,931	20.3	84,193	13.7	386,124	18.4	
7-9 years	7	0.1	46,590	3.1	62,828	10.2	109,418	5.2	
10 years	39	0.7	51,043	3.4	25,180	4.1	76,223	3.6	
11 " and over	3	0.1	7,610	0.5	27,878	4.5	35,488	1.7	
Sub-totals	337	6.3	800,283	53.7	404,938	65.8	1,205,221	57.3	
Career average earnings	2,776	51.6	434,361	29.2	128,831	20.9	563,192	26.8	
Level percent of earnings	1	--	2	--	--	--	2	--	
Totals	3,356	62.4	1,322,250	88.8	587,973	95.6	1,010,223	90.8	
Money purchase	1,704	31.7	45,661	3.1	12,462	2.0	58,123	2.8	
Profit sharing	79	1.5	6,041	0.4	2,273	0.4	8,314	0.4	
Flat benefit	10	0.2	19,027	1.3	128	--	19,155	0.9	
Composite	184	3.4	19,057	1.3	4,276	0.7	23,333	1.1	
Other	46	0.9	76,923	5.2	7,913	1.3	84,836	4.0	
Grand totals	5,379	100.0	1,488,959	100.0	615,025	100.0	2,103,984	100.0	
Plans not integrated with C/QPP									
Unit benefit:									
Final earnings	8	0.1	3,259	0.5	1,222	1.0	4,481	0.6	
Final average earnings:									
Less than 5 years	14	0.1	4,056	0.7	3,235	2.7	7,291	1.0	
5 years	52	0.5	8,293	1.4	2,956	2.5	11,249	1.6	
6 "	33	0.3	326	0.1	52	--	378	0.1	
7-9 years	--	--	--	--	--	--	--	--	
10 years	42	0.4	6,382	1.1	3,457	2.9	9,839	1.4	
11 " and over	2	--	346	0.1	19	--	365	0.1	
Sub-totals	143	1.3	19,403	3.2	9,719	8.1	29,122	4.1	
Average best earnings:									
Less than 5 years	6	0.1	136	--	4	--	140	--	
5 years	91	0.8	17,016	2.8	6,508	5.4	23,524	3.3	
6 "	517	4.8	7,666	1.3	12,790	10.6	20,456	2.8	
7-9 years	1	--	2	--	1	--	3	--	
10 years	18	0.2	9,535	1.6	2,038	1.7	11,573	1.6	
11 " and over	--	--	--	--	--	--	--	--	
Sub-totals	633	5.9	34,355	5.7	21,341	17.7	55,696	7.8	
Career average earnings	1,977	18.4	96,496	16.1	19,943	16.6	116,439	16.2	
Level percent of earnings	45	0.4	1,846	0.3	873	0.7	2,719	0.4	
Totals	2,806	26.1	155,359	26.0	53,098	44.1	208,457	29.0	
Money purchase	6,767	62.9	56,354	9.4	23,203	19.3	79,557	11.1	
Profit sharing	231	2.1	10,454	1.7	2,606	2.2	13,060	1.8	
Flat benefit	732	6.8	366,053	61.2	39,415	32.7	405,468	56.4	
Composite	81	0.8	2,276	0.4	612	0.5	2,888	0.4	
Other	141	1.3	7,391	1.2	1,531	1.3	8,922	1.2	
Grand totals	10,758	100.0	597,887	100.0	120,465	100.0	718,352	100.0	

TABLE 8. Integration Methods in the Public and Private Sectors by Type of Plan, showing Plans and Members, 1970

Type of plan		Not integrated				Benefit step rate				Benefit offset			
		Plans	%	Members	%	Plans	%	Members	%	Plans	%	Members	%
No.													
Both sectors													
Unit benefit:													
1	Final earnings.....	8	50.0	4,481	79.8	1	6.2	8	0.1	4	25.0	451	8.0
2	Final average earnings	143	37.9	29,122	17.1	138	36.6	116,635	68.6	44	11.6	10,497	6.1
3	Average best earnings	633	65.2	55,696	4.4	205	21.1	1,106,536	87.7	50	5.1	48,302	3.8
4	Career average earnings	1,977	41.5	116,439	17.1	2,279	47.9	456,001	67.0	23	0.4	2,315	0.3
5	Level percentage earnings	45	97.8	2,719	99.9	—	—	—	—	—	—	—	—
6	Totals	2,806	45.5	208,457	9.8	2,623	42.5	1,679,180	79.2	121	1.9	61,565	2.9
7	Money purchase.....	6,767	79.8	79,557	57.7	—	—	—	—	—	—	—	—
8	Profit sharing	231	74.5	13,060	61.1	—	—	—	—	—	—	—	—
9	Flat benefit	732	98.6	405,468	95.4	—	—	—	—	6	0.8	19,105	4.4
10	Composite	81	30.5	2,888	11.0	—	—	—	—	—	—	—	—
11	Other.....	141	75.4	8,922	9.5	6	3.2	74,682	79.6	1	0.5	6	--
12	Grand totals	10,758	66.6	718,352	25.4	2,629	16.2	1,753,862	62.1	128	0.7	80,676	2.8
Private sector													
Unit benefit:													
13	Final earnings.....	8	50.0	4,481	79.8	1	6.2	8	0.1	4	25.0	451	8.0
14	Final average earnings	135	38.6	24,989	20.9	124	35.5	71,961	60.2	41	11.7	9,284	7.7
15	Average best earnings	618	70.1	40,761	14.4	144	16.3	172,276	60.9	42	4.7	24,327	8.6
16	Career average earnings	1,885	41.8	94,328	17.5	2,160	47.9	340,933	63.5	19	0.4	988	0.1
17	Level percentage of earnings	45	97.8	2,719	99.9	—	—	—	—	—	—	—	—
18	Totals	2,691	46.4	167,278	17.6	2,429	41.8	585,178	61.8	106	1.8	35,050	3.7
19	Money purchase.....	6,575	80.8	75,292	59.8	—	—	—	—	—	—	—	—
20	Profit sharing	231	74.5	13,060	61.1	—	—	—	—	—	—	—	—
21	Flat benefit	727	98.6	383,512	95.2	—	—	—	—	6	0.8	19,105	4.7
22	Composite	81	30.6	2,888	11.0	—	—	—	—	—	—	—	—
23	Other.....	140	76.9	8,738	30.3	5	2.7	12,091	42.0	1	0.5	6	--
24	Grand totals	10,445	67.7	650,768	41.9	2,434	15.7	597,269	38.4	113	0.7	54,161	3.4
Public sector													
Unit benefit:													
25	Final earnings.....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
26	Final average earnings	8	28.5	4,133	8.2	14	50.0	44,674	88.6	3	10.7	1,213	2.4
27	Average best earnings	15	16.8	14,935	1.5	61	68.5	934,260	95.5	8	8.9	23,975	2.4
28	Career average earnings	92	37.3	22,111	15.4	119	48.3	115,068	80.1	4	1.6	1,327	0.9
29	Level percentage of earnings	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
30	Totals	115	31.6	41,179	3.5	194	53.4	1,094,002	93.3	15	4.1	26,515	2.2
31	Money purchase.....	192	56.8	4,265	36.2	—	—	—	—	—	—	—	—
32	Profit sharing	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
33	Flat benefit	5	100.0	21,956	100.0	—	—	—	—	—	—	—	—
34	Composite	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
35	Other.....	1	20.0	184	0.2	1	20.0	62,591	96.2	—	—	—	—
36	Grand totals	313	43.9	67,584	5.3	195	27.3	1,156,593	91.0	15	2.1	26,515	2.0

TABLE 8. Integration Methods in the Public and Private Sectors by Type of Plan, showing Plans and Members, 1970

Ineligible earnings				Contribution step rate				Other				Total				No.
Plans	%	Members	%	Plans	%	Members	%	Plans	%	Members	%	Plans	%	Members	%	
3	18.7	673	11.9	—	—	—	—	—	—	—	—	16	100.0	5,613	100.0	1
16	4.2	4,516	2.6	—	—	—	—	36	9.5	9,028	5.3	377	100.0	169,798	100.0	2
16	1.6	2,416	0.1	—	—	—	—	66	6.8	47,967	3.8	970	100.0	1,260,917	100.0	3
240	5.0	44,740	6.5	—	—	—	—	234	4.9	60,136	8.8	4,753	100.0	679,631	100.0	4
—	—	—	—	—	—	—	—	1	2.1	2	—	46	100.0	2,721	100.0	5
275	4.4	52,345	2.4	—	—	—	—	337	5.4	117,133	5.5	6,162	100.0	2,118,680	100.0	6
19	0.2	317	0.2	1,623	19.1	54,786	39.7	62	0.7	3,020	2.1	8,471	100.0	137,680	100.0	7
2	0.6	69	0.3	70	22.5	6,322	29.5	7	2.2	1,923	8.9	310	100.0	21,374	100.0	8
—	—	—	—	—	—	—	—	4	0.5	50	—	742	100.0	424,623	100.0	9
13	4.9	3,697	14.0	2	0.7	15	—	169	63.7	19,621	74.8	265	100.0	26,221	100.0	10
4	2.1	435	0.4	1	0.5	7	—	34	18.1	9,706	10.3	187	100.0	93,758	100.0	11
313	1.9	56,863	2.0	1,696	10.5	61,130	2.1	613	3.7	151,453	5.3	16,137	100.0	2,822,336	100.0	12
3	18.7	673	11.9	—	—	—	—	—	—	—	—	16	100.0	5,613	100.0	13
16	4.5	4,516	3.7	—	—	—	—	33	9.4	8,656	7.2	349	100.0	119,406	100.0	14
16	1.8	2,416	0.8	—	—	—	—	61	6.9	43,073	15.2	881	100.0	282,853	100.0	15
221	4.9	43,221	8.0	—	—	—	—	222	4.9	56,593	10.5	4,507	100.0	536,063	100.0	16
—	—	—	—	—	—	—	—	1	2.1	2	—	46	100.0	2,721	100.0	17
256	4.4	50,826	5.3	—	—	—	—	317	5.4	108,324	11.4	5,799	100.0	946,656	100.0	18
19	0.2	317	0.2	1,481	18.2	47,519	37.7	58	0.7	2,773	2.2	8,133	100.0	125,901	100.0	19
2	0.6	69	0.3	70	22.5	6,322	29.5	7	2.2	1,923	8.9	310	100.0	21,374	100.0	20
—	—	—	—	—	—	—	—	4	0.5	50	—	737	100.0	402,667	100.0	21
13	4.9	3,697	14.1	2	0.7	15	—	168	63.6	19,618	74.8	264	100.0	26,218	100.0	22
4	2.1	435	1.5	1	0.5	7	—	31	17.0	7,472	25.9	182	100.0	28,749	100.0	23
294	1.9	55,344	3.5	1,554	10.0	53,863	3.4	585	3.7	140,160	9.0	15,425	100.0	1,551,565	100.0	24
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	25
—	—	—	—	—	—	—	—	3	10.7	372	0.7	28	100.0	50,392	100.0	26
—	—	—	—	—	—	—	—	5	5.6	4,894	0.5	89	100.0	978,064	100.0	27
19	7.7	1,519	1.0	—	—	—	—	12	4.8	3,543	2.4	246	100.0	143,568	100.0	28
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	29
19	5.2	1,519	0.1	—	—	—	—	20	5.5	8,809	0.7	363	100.0	1,172,024	100.0	30
—	—	—	—	142	42.0	7,267	61.6	4	1.1	247	2.0	338	100.0	11,779	100.0	31
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	32
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	5	100.0	21,956	100.0	33
—	—	—	—	—	—	—	—	1	100.0	3	100.0	1	100.0	3	100.0	34
—	—	—	—	—	—	—	—	3	60.0	2,234	3.4	5	100.0	65,009	100.0	35
19	2.6	1,519	0.1	142	19.9	7,267	0.5	28	3.9	11,293	0.8	712	100.0	1,270,771	100.0	36

TABLE 9. Employee Contribution Rates by Integration Method in Contributory Plans in Private and Public Sectors, showing Plans and Members, 1970

Employee contribution rate group		Integration method			
		Reduced by required contributions to Canada/Quebec Pension Plans			
		Plans	%	Members	%
No.					
Both sectors					
	Percentage of earnings:				
1	Less than 3.0%	25	0.6	2,438	0.1
2	3.0%	88	2.0	7,350	0.4
3	3.1%-3.9%	32	0.7	2,294	0.1
4	4.0%	343	7.7	119,441	7.0
5	4.1%-4.9%	50	1.1	10,566	0.6
6	5.0%	3,612	80.7	607,666	35.8
7	5.1%-5.9%	26	0.6	89,183	5.3
8	6.0%	243	5.4	386,078	22.8
9	6.1%-6.9%	12	0.3	72,600	4.3
10	7.0%	4	0.1	2,704	0.2
11	7.1%-9.9%	9	0.2	4,952	0.3
12	10.0% and over	—	—	—	—
13	Sub-totals	4,444	99.2	1,305,272	76.9
14	Flat dollar amounts	7	0.2	81	--
15	Cents per hour	1	--	11	--
16	Variable by sex	26	0.6	391,393	23.1
17	Totals	4,478	100.0	1,696,757	100.0
Private sector					
	Percentage of earnings:				
18	Less than 3.0%	24	0.6	2,363	0.4
19	3.0%	86	2.1	7,300	1.3
20	3.1%-3.9%	31	0.8	2,190	0.4
21	4.0%	342	8.3	119,435	21.8
22	4.1%-4.9%	49	1.2	10,467	1.9
23	5.0%	3,374	81.8	278,710	50.8
24	5.1%-5.9%	16	0.4	5,026	0.9
25	6.0%	173	4.2	116,147	21.2
26	6.1%-6.9%	4	0.1	90	--
27	7.0%	1	--	14	--
28	7.1%-9.9%	7	0.2	914	0.2
29	10.0% and over	—	—	—	—
30	Sub-totals	4,107	99.5	542,656	99.0
31	Flat dollar amounts	7	0.2	81	--
32	Cents per hour	1	--	11	--
33	Variable by sex	12	0.3	5,518	1.0
34	Totals	4,127	100.0	548,266	100.0
Public sector					
	Percentage of earnings:				
35	Less than 3.0%	1	0.3	75	--
36	3.0%	2	0.6	50	--
37	3.1%-3.9%	1	0.3	104	--
38	4.0%	1	0.3	6	--
39	4.1%-4.9%	1	0.3	99	--
40	5.0%	238	67.8	328,956	28.6
41	5.1%-5.9%	10	2.8	84,157	7.3
42	6.0%	70	19.9	269,931	23.5
43	6.1%-6.9%	8	2.3	72,510	6.3
44	7.0%	3	0.9	2,690	0.2
45	7.1%-9.9%	2	0.6	4,038	0.4
46	10.0% and over	—	—	—	—
47	Sub-totals	337	96.0	762,616	66.4
48	Flat dollar amounts	—	—	—	—
49	Cents per hour	—	—	—	—
50	Variable by sex	14	4.0	385,875	33.6
51	Totals	351	100.0	1,148,491	100.0

TABLE 9. Employee Contribution Rates by Integration Method in Contributory Plans in Private and Public Sectors, showing Plans and Members, 1970

Integration method				Total				No.
Based on earnings in excess of the Canada/Quebec Pension Plans yearly maximum pensionable earnings								
Plans	%	Members	%	Plans	%	Members	%	
7	2.1	2,876	4.8	32	0.7	5,314	0.3	1
15	2.6	2,915	4.9	103	2.1	10,265	0.6	2
1	0.3	351	0.6	33	0.7	2,645	0.2	3
21	6.4	5,606	9.4	364	7.6	125,047	7.1	4
6	1.8	466	0.8	56	1.2	11,032	0.6	5
265	81.3	45,127	75.8	3,877	80.7	652,793	37.2	6
1	0.3	16	--	27	0.6	89,199	5.1	7
7	2.1	1,197	2.0	250	5.2	387,275	22.1	8
--	--	--	--	12	0.2	72,600	4.1	9
--	--	--	--	4	0.1	2,704	0.2	10
1	0.3	74	0.1	10	0.2	5,026	0.3	11
1	0.3	161	0.3	1	--	161	--	12
325	99.7	58,789	98.8	4,769	99.3	1,364,061	77.7	13
--	--	--	--	7	0.1	81	--	14
--	--	--	--	1	--	11	--	15
1	0.3	744	1.2	27	0.6	392,137	22.3	16
326	100.0	59,533	100.0	4,804	100.0	1,756,290	100.0	17
6	2.0	2,696	4.7	30	0.7	5,059	0.8	18
15	4.9	2,915	5.0	101	2.3	10,215	1.7	19
1	0.3	351	0.6	32	0.7	2,541	0.4	20
21	6.9	5,606	9.7	363	8.2	125,041	20.6	21
6	2.0	466	0.8	55	1.2	10,933	1.8	22
246	80.4	43,608	75.4	3,620	81.7	322,318	53.2	23
1	0.3	16	--	17	0.4	5,042	0.8	24
7	2.3	1,197	2.1	180	4.1	117,344	19.4	25
--	--	--	--	4	0.1	90	--	26
--	--	--	--	1	--	14	--	27
1	0.3	74	0.1	8	0.2	988	0.2	28
1	0.3	161	0.3	1	--	161	--	29
305	99.7	57,090	98.7	4,412	99.5	599,746	99.0	30
--	--	--	--	7	0.2	81	--	31
--	--	--	--	1	--	11	--	32
1	0.3	744	1.3	13	0.3	6,262	1.0	33
306	100.0	57,834	100.0	4,433	100.0	606,100	100.0	34
1	5.0	180	10.6	2	0.5	255	--	35
--	--	--	--	2	0.5	50	--	36
--	--	--	--	1	0.3	104	--	37
--	--	--	--	1	0.3	6	--	38
--	--	--	--	1	0.3	99	--	39
19	95.0	1,519	89.4	257	69.3	330,475	28.7	40
--	--	--	--	10	2.7	4,157	7.3	41
--	--	--	--	70	18.9	269,931	23.5	42
--	--	--	--	8	2.2	72,510	6.3	43
--	--	--	--	3	0.8	2,690	0.2	44
--	--	--	--	2	0.5	4,038	0.4	45
--	--	--	--	--	--	--	--	46
20	100.0	1,699	100.0	357	96.2	764,315	66.5	47
--	--	--	--	--	--	--	--	48
--	--	--	--	--	--	--	--	49
--	--	--	--	14	3.8	385,875	33.5	50
20	100.0	1,699	100.0	371	100.0	1,150,190	100.0	51

TABLE 10. Employer Contribution Rates by Integration Method in Money Purchase Plans in the Public and Private Sectors showing Plans and Members, 1970

		Integration method			
Employer contribution rate group		Reduced by required contributions to Canada/Quebec Pension Plans			
No.		Plans	%	Members	%
Both sectors					
	Percentage of earnings:				
1	Less than 3.0%	25	1.6	760	1.6
2	3.0%	55	3.6	1,310	2.7
3	3.1%-3.9%	4	0.3	50	0.1
4	4.0%	75	4.9	2,109	4.4
5	4.1%-3.9%	5	0.3	105	0.2
6	5.0%	1,218	79.0	35,540	73.6
7	5.1%-5.9%	8	0.5	329	0.7
8	6.0%	91	5.9	4,080	8.4
9	6.1%-6.9%	2	0.1	38	0.1
10	7.0%	9	0.6	100	0.2
11	7.1%-9.9%	16	1.0	539	1.1
12	10.0% and over	21	1.3	2,804	5.8
13	Sub-totals	1,529	99.2	47,764	98.9
14	Flat dollar amounts	7	0.5	51	0.1
15	Cents per hour	1	0.1	11	--
16	Variable by sex	5	0.3	482	1.0
17	Totals	1,542	100.0	48,308	100.0
Public sector					
	Percentage of earnings:				
18	Less than 3.0%	2	1.4	107	1.5
19	3.0%	—	—	—	—
20	3.1%-3.9%	—	—	—	—
21	4.0%	—	—	—	—
22	4.1%-4.9%	—	—	—	—
23	5.0%	93	66.4	6,191	85.4
24	5.1%-5.9%	3	2.1	98	1.4
25	6.0%	34	24.3	592	8.2
26	6.1%-6.9%	1	0.7	37	0.5
27	7.0%	2	1.4	30	0.4
28	7.1%-9.9%	2	1.4	113	1.6
29	10.0% and over	1	0.7	78	1.1
30	Sub-totals	138	98.6	7,246	99.9
31	Flat dollar amounts	—	—	—	—
32	Cents per hour	—	—	—	—
33	Variable by sex	2	1.4	7	0.1
34	Totals	140	100.0	7,253	100.0
Private sector					
	Percentage of earnings:				
35	Less than 3.0%	23	1.6	653	1.6
36	3.0%	55	3.9	1,310	3.2
37	3.1%-3.9%	4	0.3	50	0.1
38	4.0%	75	5.3	2,109	5.1
39	4.1%-4.9%	5	0.4	105	0.3
40	5.0%	1,125	80.2	29,349	71.5
41	5.1%-5.9%	5	0.4	231	0.6
42	6.0%	57	4.1	3,488	8.5
43	6.1%-6.9%	1	0.1	1	--
44	7.0%	7	0.5	70	0.2
45	7.1%-9.9%	14	1.0	426	1.0
46	10.0% and over	20	1.4	2,726	6.6
47	Sub-totals	1,391	99.2	40,518	98.7
48	Flat dollar amounts	7	0.5	51	0.1
49	Cents per hour	1	0.1	11	--
50	Variable by sex	3	0.2	475	1.2
51	Totals	1,402	100.0	41,055	100.0

TABLE 10. Employer Contribution Rates by Integration Method in Money Purchase Plans in the Public and Private Sectors showing Plans and Members, 1970

Integration method				Total				No.
Based on earnings in excess of the Canada/Quebec Pension Plans yearly maximum pensionable earnings								
Plans	%	Members	%	Plans	%	Members	%	
2	10.5	13	4.1	27	1.7	773	1.6	1
1	5.3	3	0.9	56	3.6	1,313	2.7	2
—	—	—	—	4	0.3	50	0.1	3
1	5.3	60	18.9	76	4.9	2,169	4.5	4
—	—	—	—	5	0.3	105	0.2	5
15	78.9	241	76.0	1,233	79.0	35,781	73.6	6
—	—	—	—	8	0.5	329	0.7	7
—	—	—	—	91	5.8	4,080	8.4	8
—	—	—	—	2	0.1	38	0.1	9
—	—	—	—	9	0.6	100	0.2	10
—	—	—	—	16	1.0	539	1.1	11
—	—	—	—	21	1.3	2,804	5.8	12
19	100.0	317	100.0	1,548	99.2	48,081	98.9	13
—	—	—	—	7	0.4	51	0.1	14
—	—	—	—	1	0.1	11	—	15
—	—	—	—	5	0.3	482	1.0	16
19	100.0	317	100.0	1,561	100.0	48,625	100.0	17
—	—	—	—	2	1.4	107	1.5	18
—	—	—	—	—	—	—	—	19
—	—	—	—	—	—	—	—	20
—	—	—	—	—	—	—	—	21
—	—	—	—	—	—	—	—	22
—	—	—	—	93	66.4	6,191	85.4	23
—	—	—	—	3	2.1	98	1.4	24
—	—	—	—	34	24.3	592	8.2	25
—	—	—	—	1	0.7	37	0.5	26
—	—	—	—	2	1.4	30	0.4	27
—	—	—	—	2	1.4	113	1.6	28
—	—	—	—	1	0.7	78	1.1	29
—	—	—	—	138	98.6	7,246	99.9	30
—	—	—	—	—	—	—	—	31
—	—	—	—	—	—	—	—	32
—	—	—	—	2	1.4	7	0.1	33
—	—	—	—	140	100.0	7,253	100.0	34
2	10.5	13	4.1	25	1.8	666	1.6	35
1	5.3	3	0.9	56	3.9	1,313	3.2	36
—	—	—	—	4	0.3	50	0.1	37
1	5.3	60	18.9	76	5.3	2,169	5.2	38
—	—	—	—	5	0.4	105	0.3	39
15	78.9	241	76.0	1,140	80.2	29,590	71.5	40
—	—	—	—	5	0.4	231	0.6	41
—	—	—	—	57	4.0	3,488	8.4	42
—	—	—	—	1	0.1	1	—	43
—	—	—	—	7	0.5	70	0.2	44
—	—	—	—	14	1.0	426	1.0	45
—	—	—	—	20	1.4	2,726	6.6	46
19	100.0	317	100.0	1,410	99.2	40,835	98.7	47
—	—	—	—	7	0.5	51	0.1	48
—	—	—	—	1	0.1	11	—	49
—	—	—	—	3	0.2	475	1.1	50
19	100.0	317	100.0	1,421	100.0	41,372	100.0	51

TABLE 11. Benefit Rates in Unit Benefit Plans Integrated by Step Rate Method showing Plans and Members, 1970

No.	Benefit rate on earnings up to the yearly maximum pensionable earnings	Benefit rate group on earnings in excess of yearly maximum pensionable earnings							
		All plans							
		Under 1%		1% - 1.24%		1.25%		1.26% - 1.49%	
		Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members
1	Under 1.00%	7	389	61	110,122	60	52,328	15	1,605
2	1.00% - 1.24%	—	—	2	6,332	9	137	3	82
3	1.25%	—	—	—	—	—	—	—	—
4	1.26% - 1.49%	1	50	—	—	—	—	—	—
5	1.50%	—	—	—	—	—	—	—	—
6	1.51% - 1.74%	—	—	—	—	—	—	—	—
7	1.75% and over	—	—	—	—	—	—	—	—
8	Variable by sex	—	—	1	39	—	—	—	—
9	Totals	8	439	64	116,493	69	52,465	18	1,687

TABLE 12. Benefit Rates in Unit Benefit Plans Integrated by Benefit Offset and Ineligible Earnings Methods showing Plans and Members, 1970

No.	Benefit rate group	All plans	
		Offset Method	
		Pension Reduced by All or Part of Canada/Quebec Pension Plans Benefit	
		Plans	Members
1	Under 1.00%	—	528
2	1.00% - 1.24%	4	14,527
3	1.25%	19	59
4	1.26% - 1.49%	2	2,401
5	1.50%	6	6,804
6	1.51% - 1.74%	27	2,882
7	1.75%	10	151
8	1.76% - 1.99%	4	2,743
9	2.00%	1	19,830
10	Over 2.00%	42	11,640
11	Variable by sex	6	—
12	Totals	121	61,565

TABLE 13. Employee Contribution Rates by Benefit Rates in Non-integrated Unit Benefit Plans showing Plans and Members, 1970

No.	Employee contribution rate group	Benefit rate group									
		Less than 1%		1.0% - 1.24%		1.25%		1.26 - 1.49%		1.50%	
		Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members
1	Less than 3.00%	18	1,830	17	1,157	4	207	x	—	6	555
2	3.00%	4	147	32	2,707	6	381	3	1	25	5,093
3	3.01% - 3.99%	4	78	15	18,627	9	561	7	227	16	947
4	4.00%	—	—	6	108	5	121	3	38	49	4,491
5	4.01% - 4.99%	—	—	x	16	2	191	x	41	7	253
6	5.00%	x	7	54	1,259	41	1,268	5	31	596	20,882
7	5.01% - 5.99%	—	—	1	8	—	—	—	2	2	1,702
8	6.00%	—	—	3	106	x	4	x	—	10	92
9	Over 6.00%	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
10	Dollar amounts	—	—	—	—	x	—	—	—	—	—
11	Cents per hour	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
12	Variable	—	—	x	214	x	1	x	2	x	5
13	Other	—	—	3	87	—	—	—	—	—	—
14	Variable by sex	x	179	5	150	x	591	—	—	8	1,055
15	Non-contributory	—	—	—	—	—	—	—	—	3	64
16	Totals	42	9,566	112	24,428	15	2,080	10	170	30	4,207
		72	11,807	250	48,867	86	6,333	33	2,638	757	39,384

Note: Plans do not add up since some data could not be shown because of secrecy requirements of the Statistics act.

TABLE 11. Benefit Rates in Unit Benefit Plans Integrated by Step Rate Method showing Plans and Members, 1970

Benefit rate group on earnings in excess of yearly maximum pensionable earnings																
All plans																
1.50%		1.51%-1.74%		1.75%		1.76%-1.99%		2.00%		Over 2.00%		Variable by Sex		Total		No.
Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	
393	77,286	21	4,792	39	15,732	6	1,671	19	22,270	4	708	—	—	625	286,903	1
384	61,218	40	13,443	163	40,500	9	2,658	309	72,544	5	4,413	2	1,940	926	203,267	2
2	41	1	547	50	5,746	8	157	44	5,347	3	4,063	—	—	108	15,901	3
1	114	—	—	1	290	2	45	709	1,069,092	9	1,926	—	—	723	1,071,517	4
—	—	1	21	—	—	—	—	166	19,070	22	1,714	—	—	189	20,805	5
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	34	76,654	—	—	34	76,654	6
—	—	—	—	—	—	—	—	1	1,665	10	670	—	—	11	2,335	7
2	166	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	4	1,593	7	1,798	8
782	138,825	63	18,803	253	62,268	25	4,531	1,248	1,189,988	87	90,148	6	3,533	2,623	1,679,180	9

TABLE 12. Benefit Rates in Unit Benefit Plans Integrated by Benefit Offset and Ineligible Earnings Methods showing Plans and Members, 1970

All plans					
Ineligible earnings method					
Pension based on earnings in excess of yearly maximum pensionable earnings		Total			
Plans	Members	Plans	Members	No.	
1	16	5	544	1	
3	954	22	15,481	2	
2	88	4	147	3	
1	498	7	2,899	4	
72	5,617	99	12,421	5	
5	1,479	15	4,361	6	
25	3,150	29	3,301	7	
—	—	1	2,743	8	
117	30,528	159	50,358	9	
9	535	15	12,175	10	
7	318	7	318	11	
242	43,183	363	104,748	12	

TABLE 13. Employee Contribution Rates by Benefit Rates in Non-integrated Unit Benefit Plans showing Plans and Members, 1970

Benefit rate group																
1.51%-1.74%		1.75%		1.76%-1.99%		2.00%		Over 2.00%		Other		Variable by sex		Total		No.
Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	
—	—	—	—	—	—	6	104	x	8	x	922	x	23	56	4,807	1
x	531	3	203	—	—	8	121	x	5,300	4	136	—	—	87	16,745	2
3	49	x	8	x	7	7	92	x	5	5	209	—	—	69	20,810	3
4	363	6	62	x	480	29	3,046	3	15	4	4,252	—	—	111	12,976	4
x	17	x	73	x	38	x	13	—	—	x	50	—	—	18	692	5
16	2,433	95	10,472	5	61	442	23,927	16	478	38	2,573	4	688	1,314	64,079	6
—	—	x	4,654	—	—	x	25	—	—	—	—	—	—	7	6,391	7
2	65	5	69	x	6	42	1,416	4	729	x	8	x	7	71	2,502	8
x	139	—	—	—	—	9	65	4	2,962	x	108	—	—	15	3,274	9
—	—	—	—	—	—	88	172	—	—	x	2	—	—	94	182	10
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	x	214	11
x	1,113	—	—	x	690	10	683	—	—	53	5,262	—	—	78	9,481	12
—	—	x	52	—	—	4	65	x	4	35	2,903	—	—	51	3,417	13
x	1,072	—	—	—	—	4	84	—	—	x	15	—	—	10	2,087	14
11	1,576	5	152	7	29	452	1,899	4	214	90	12,971	x	789	779	58,081	15
42	7,358	120	15,745	18	1,311	1,103	31,662	35	9,715	238	29,411	7	1,507	2,761	205,738	16

TABLE 14. Employee Contribution Rates by Employer Contribution Rates in Non-integrated Money Purchase Plans showing Plans and Members, 1970

Employer contribution rate group		Employer contribution rate group																	
		Less than 3.0%		3.0%		3.1%-3.99%		4.0%		4.1%-4.99%		5.0%		5.1%-5.99%		6.0%		6.1%-6.99%	
		Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members
No.																			
1	Less than 3.0%	131	13,461	—	—	2	18	3	14	—	—	10	525	—	—	2	59	—	—
2	3.0%	22	424	158	2,139	1	210	2	15	—	—	9	85	—	—	5	20	—	—
3	3.1%-3.99%	4	42	1	35	101	1,655	—	—	—	—	1	4	—	—	—	—	3	32
4	4.0%	6	77	2	28	—	—	89	1,993	—	—	2	13	—	—	8	58	—	—
5	4.1%-4.99%	2	7	—	—	1	4	—	—	7	17	—	—	—	—	—	—	—	—
6	5.0%	39	274	21	249	9	67	5	62	3	162	2,242	22,375	4	29	11	46	2	23
7	5.1%-5.99%	—	—	—	—	—	—	—	3	16	—	—	9	83	—	—	—	—	—
8	6.0%	—	—	—	—	—	—	5	9	—	—	4	18	—	—	104	1,022	1	5
9	Over 6.0%	—	—	—	—	2	10	—	—	—	—	1	2	—	—	—	—	6	51
10	Dollar amounts	2	4	1	58	—	—	—	—	—	—	1	1	—	—	—	—	—	—
11	Cents per hour	—	—	1	30	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
12	Variable	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	8	43	—	—	—	—	—	—
13	Other	1	2	1	4	—	—	—	—	—	—	2	14	—	—	—	—	—	—
14	Variable by Sex	2	16	—	—	—	—	—	—	—	—	1	3	—	—	—	—	—	—
15	Non-contributory	46	2,872	20	410	4	42	9	120	1	22	460	2,404	1	6	9	57	1	4
16	Totals	255	17,179	205	2,953	120	2,006	113	2,213	14	217	2,741	25,487	14	118	139	1,262	13	115

TABLE 15. Benefit Rates by Type of Benefit in Non-integrated Unit Benefit Contributory and Non-contributory Plans showing Plans and Members, 1970

Benefit rate group (Pension credit per year of participation as percentage of annual earnings)		Final and final average earnings			
		Plans		Members	
		No.	%	No.	%
All plans					
1	Less than 1.00%	8	5.2	3,331	9.9
2	1.00%-1.24%	31	20.5	8,511	25.3
3	1.25%	4	2.6	554	1.6
4	1.26%-1.49%	2	1.3	18	--
5	1.50%	19	12.5	6,527	19.4
6	1.51%-1.74%	9	5.9	1,277	3.8
7	1.75%	2	1.3	126	0.3
8	1.76%-1.99%	1	0.6	16	--
9	2.00%	45	29.8	2,472	7.3
10	Over 2.00%	3	1.9	292	0.8
11	Variable by sex	1	0.6	789	2.3
12	Other	26	17.2	9,690	28.8
13	Totals	151	100.0	33,603	100.0
Contributory plans					
14	Less than 1.00%	1	1.6	5	--
15	1.00%-1.24%	6	10.0	837	5.3
16	1.25%	2	3.3	283	1.8
17	1.26%-1.49%	—	—	—	—
18	1.50%	16	26.6	5,705	36.5
19	1.51%-1.74%	6	10.0	1,265	8.1
20	1.75%	2	3.3	126	0.8
21	1.76%-1.99%	—	—	—	—
22	2.00%	21	35.0	2,313	14.8
23	Over 2.00%	2	3.3	84	0.5
24	Variable by sex	—	—	—	—
25	Other	4	6.6	4,979	31.9
26	Totals	60	100.0	15,597	100.0
Non-contributory plans					
27	Less than 1.00%	7	7.6	3,326	18.4
28	1.00%-1.24%	25	27.4	7,674	42.6
29	1.25%	2	2.1	271	1.5
30	1.26%-1.49%	2	2.1	18	--
31	1.50%	3	3.2	822	4.5
32	1.51%-1.74%	3	3.2	12	--
33	1.75%	—	—	—	—
34	1.76%-1.99%	1	—	—	—
35	2.00%	24	1.0	16	--
36	Over 2.00%	1	28.3	159	0.8
37	Variable by sex	1	1.0	208	1.1
38	Other	1	1.0	789	4.3
39	Totals	22	24.1	4,711	26.1
40	Totals	91	100.0	18,006	100.0

TABLE 14. Employee Contribution Rates by Employer Contribution Rates in Non-integrated Money Purchase Plans showing Plans and Members, 1970

Employer contribution rate group																					
7.0%		7.1%-9.99%		10%		Over 10%		Dollar amount		Cents per hour		Variable		Other		Variable by sex		Total			
Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members
1	4	10	2	47	—	—	—	6	13	—	—	2	79	4	141	—	—	166	14,367	1	
6	35	2	8	1	1	—	—	2	10	—	—	1	19	3	74	1	2	213	3,042	2	
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	5	—	—	111	1,773	3	
1	15	3	456	—	—	1	2	1	8	1	10	1	5	5	40	—	—	120	2,705	4	
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	10	28	5	
5	138	17	221	32	450	4	10	43	119	1	3	31	249	20	258	1	3	2,500	24,738	6	
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	12	99	7	
—	8	760	4	11	2	52	3	22	—	—	—	—	—	—	—	—	—	131	1,899	8	
7	20	8	36	25	81	2	6	4	12	—	—	1	2	—	—	—	—	56	220	9	
—	—	—	—	—	—	—	—	726	3,985	1	15	3	9	11	236	—	—	745	4,308	10	
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	14	4,077	—	—	1	30	—	—	16	4,137	11	
—	—	—	—	—	—	—	—	6	22	—	—	140	2,500	8	162	—	—	162	2,727	12	
—	—	—	—	—	—	—	—	4	17	—	—	7	285	88	3,314	1	2	104	3,638	13	
—	—	—	—	—	—	—	—	4	7	—	—	1	3	1	2	249	2,572	258	2,603	14	
3	39	11	75	44	162	4	7	1,141	3,013	16	2,375	100	626	147	729	146	310	2,163	13,273	15	
32	247	53	1,566	108	752	13	77	1,940	7,228	33	6,480	287	3,777	289	4,991	398	2,889	6,767	79,557	16	

TABLE 15. Benefit Rates by Type of Benefit in Non-integrated Unit Benefit Contributory and Non-contributory Plans showing Plans and Members, 1970

Average best earnings				Career average earnings				Total					
Plans		Members		Plans		Members		Plans		Members			No.
No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
14	2.2	5,022	9.0	50	2.5	3,454	2.9	72	2.6	11,807	5.7	1	
34	5.3	27,057	48.5	185	9.3	13,299	11.4	250	9.1	48,867	23.8	2	
6	0.9	1,623	2.9	76	3.8	4,156	3.5	86	3.1	6,333	3.1	3	
6	0.9	156	0.2	25	1.2	2,464	2.1	33	1.1	2,638	1.3	4	
20	3.1	1,232	2.2	718	36.3	31,625	27.1	757	27.4	39,384	19.1	5	
9	1.4	2,438	4.3	24	1.2	3,643	3.1	42	1.5	7,358	3.6	6	
5	0.7	63	0.1	113	5.7	15,556	13.3	120	4.3	15,745	7.6	7	
6	0.9	48	--	11	0.5	1,247	1.0	18	0.6	1,311	0.5	8	
485	76.6	8,135	14.6	573	28.9	21,055	18.0	1,103	39.9	31,662	15.4	9	
5	0.7	5,424	9.7	27	1.3	3,999	3.4	35	1.3	9,715	4.7	10	
--	--	--	--	6	0.3	718	0.6	7	0.2	1,507	0.7	11	
43	6.7	4,498	8.0	169	8.5	15,223	13.0	238	8.6	29,411	14.3	12	
633	100.0	55,696	100.0	1,977	100.0	116,439	100.0	2,761	100.0	205,738	100.0	13	
--	--	--	--	29	1.6	2,236	2.3	30	1.6	2,241	1.5	14	
7	3.8	19,080	50.4	125	7.1	4,522	4.7	138	6.9	24,439	16.5	15	
4	2.2	1,619	4.2	65	3.7	2,351	2.4	71	3.6	4,253	2.9	16	
4	2.2	148	0.3	19	1.0	2,320	2.4	23	1.1	2,468	1.7	17	
16	8.8	987	2.6	696	39.9	28,503	30.1	728	36.7	35,195	23.8	18	
4	2.2	2,086	5.5	21	1.2	2,431	2.5	31	1.6	5,782	3.9	19	
3	1.6	46	0.1	110	6.3	15,421	16.3	115	5.8	15,593	10.5	20	
2	1.1	37	--	9	0.5	1,245	1.3	11	0.5	1,282	0.9	21	
121	67.2	7,029	18.6	510	29.2	20,624	21.8	652	32.8	29,966	20.3	22	
3	1.6	5,422	14.3	26	1.4	3,995	4.2	31	1.6	9,501	6.4	23	
--	--	--	--	6	0.3	718	0.7	6	--	718	0.5	24	
16	8.8	1,335	3.5	128	7.3	10,126	10.7	148	7.5	16,440	11.1	25	
180	100.0	37,789	100.0	1,744	100.0	94,492	100.0	1,984	100.0	147,878	100.0	26	
14	3.0	5,022	28.0	21	9.0	1,218	5.5	42	5.4	9,566	16.5	27	
27	5.9	7,977	44.5	60	25.7	8,777	39.9	112	14.4	24,428	42.2	28	
2	0.4	4	--	11	4.7	1,805	8.2	15	1.9	2,080	3.6	29	
2	0.4	8	--	6	2.5	144	0.6	10	1.3	170	0.3	30	
4	0.8	245	1.3	22	9.4	3,122	14.2	29	3.7	4,189	7.2	31	
5	1.1	352	1.9	3	1.2	1,212	5.5	11	1.4	1,576	2.7	32	
2	0.4	17	--	3	1.2	135	0.6	5	0.6	152	0.3	33	
4	0.8	11	--	2	0.8	2	--	7	0.9	29	--	34	
364	80.3	1,106	6.1	63	27.0	431	1.9	451	58.0	1,696	2.9	35	
2	0.4	2	--	1	0.4	4	--	4	0.5	214	0.4	36	
--	--	--	--	--	--	--	--	1	--	789	1.4	37	
23	5.9	3,163	17.6	41	17.5	5,097	23.2	90	11.6	12,971	22.4	38	
453	100.0	17,907	100.0	233	100.0	21,947	100.0	777	100.0	57,860	100.0	39	

TABLE 16. Benefit Rates in Non-integrated, Contributory and Non-contributory Flat Benefit Plans showing Membership by Sex, 1970

No.	Benefit rate group (monthly pension credit per year of participation)	Non-contributory plans			
		Plans	Members		
			Male	Female	Total
1	Under \$1.50	9	819	458	1,277
2	\$1.50-\$1.99	21	6,094	532	6,626
3	2.00- 2.49	46	8,124	907	9,031
4	2.50- 2.99	41	13,052	940	13,992
5	3.00- 3.49	65	14,587	1,435	16,022
6	3.50- 3.99	29	13,282	730	14,012
7	4.00- 4.49	79	27,745	4,721	32,466
8	4.50- 4.99	5	1,720	2	1,722
9	5.00- 5.49	30	30,849	592	31,441
10	5.50- 5.99	48	88,773	8,063	96,836
11	6.00- 6.49	5	2,293	25	2,318
12	6.50- 6.99	5	6,275	17	6,292
13	7.00 and over	18	2,667	345	3,012
14	Variable by sex	6	1,454	609	2,063
15	Other	111	48,165	19,140	67,305
16	Totals	518	265,899	38,516	304,415

TABLE 17. Normal Retirement Age in Pension Plans in the Public and Private Sectors with Membership by Sex, 1970

Normal retirement age		Males			
		Plans		Members	
		No.	%	No.	%
No.					
Both sectors					
1	Under 50	1	--	146	--
2	50-54	6	--	1,649	--
3	55	43	0.2	1,572	--
4	56-59	--	--	--	--
5	60	1,732	10.7	215,061	10.3
6	61-64	32	0.1	15,728	0.6
7	65	13,808	85.7	1,599,795	76.6
8	66-69	108	0.5	15,976	0.5
9	70	274	1.7	29,238	1.4
10	Over 70	3	--	259	--
11	Other	89	0.5	207,422	9.9
12	Totals	16,096	100.0	2,086,846	100.0
Private sector					
13	Under 50	1	--	146	--
14	50-54	5	--	408	--
15	55	38	0.2	811	--
16	56-59	--	--	--	--
17	60	1,708	11.1	9,446	0.7
18	61-64	31	0.1	15,679	1.1
19	65	13,166	85.5	1,135,977	91.5
20	66-69	106	0.6	15,974	1.1
21	70	265	1.7	25,416	2.0
22	Over 70	3	--	259	--
23	Other	64	0.4	37,233	2.9
24	Totals	15,387	100.0	1,241,349	100.0
Public sector					
25	Under 50	--	--	--	--
26	50-54	1	0.1	1,241	0.1
27	55	5	0.7	761	--
28	56-59	--	--	--	--
29	60	24	3.3	205,615	24.3
30	61-64	1	0.1	49	--
31	65	642	90.5	463,818	54.8
32	66-69	2	0.2	2	--
33	70	9	1.2	3,822	0.4
34	Over 70	--	--	--	--
35	Other	25	3.5	170,189	20.1
36	Totals	709	100.0	843,497	100.0

TABLE 16. Benefit Rates in Non-integrated, Contributory and Non-contributory Flat Benefit Plans Showing Membership by Sex, 1970

Contributory plans				Total				No.
Plans	Members			Plans	Members			
	Male	Female	Total		Male	Female	Total	
3	2,091	55	2,146	12	2,910	513	3,423	1
x	15	4	19	22	6,109	536	6,645	2
11	880	87	967	57	9,004	994	9,998	3
10	3,004	100	3,104	51	16,056	1,040	17,096	4
32	25,037	221	25,258	97	39,624	1,656	41,280	5
6	12,757	38	12,795	35	26,039	768	26,807	6
6	414	1	415	85	28,159	4,722	32,881	7
4	1,713	16	1,729	9	3,433	18	3,451	8
6	1,206	95	1,301	36	32,055	687	32,742	9
—	—	—	—	48	88,773	8,063	96,836	10
x	664	—	664	6	2,957	25	2,982	11
x	134	7	141	6	6,409	24	6,433	12
x	151	—	151	20	2,818	345	3,163	13
x	10	—	10	7	1,464	609	2,073	14
130	52,078	275	52,353	241	100,243	19,415	119,658	15
214	100,154	899	101,053	732	366,053	39,415	405,468	16

TABLE 17. Normal Retirement Age in Pension Plans in the Public and Private Sectors with Membership by Sex, 1970

Females				
Plans		Members		
No.	%	No.	%	No.
—	—	—	—	1
8	—	2	—	2
88	0.5	1,543	0.2	3
2	—	2	—	4
4,345	27.9	209,328	28.4	5
46	0.1	10,709	1.3	6
10,686	68.7	397,154	53.9	7
82	0.4	1,613	0.1	8
196	1.2	7,340	0.9	9
3	—	20	—	10
83	0.5	107,779	14.6	11
15,539	100.0	735,490	100.0	12
—	—	—	—	13
7	—	2	—	14
83	0.5	412	0.1	15
2	—	2	—	16
4,159	28.0	56,996	18.3	17
45	0.1	10,701	3.3	18
10,215	68.8	203,851	65.7	19
80	0.4	1,613	0.3	20
191	1.2	7,317	2.3	21
3	—	20	—	22
59	0.3	29,302	9.4	23
14,844	100.0	310,216	100.0	24
—	—	—	—	25
1	0.1	—	—	26
5	0.7	1,131	0.2	27
—	—	—	—	28
186	26.7	152,332	35.8	29
1	0.1	8	—	30
471	67.7	193,303	45.4	31
2	0.2	—	—	32
5	0.7	23	—	33
—	—	—	—	34
24	3.4	78,477	18.4	35
695	100.0	425,274	100.0	36

TABLE 18. Normal Retirement Age in Pension Plans by Industry with Membership by Sex, 1970

No.	Industry	Normal retirement age group								
		Under 60			60			61-64		
		M	F	T	M	F	T	M	F	T
1	Agriculture	1	—	1	31	13	44	—	—	—
2	Forestry	1	—	1	30	24	54	—	—	—
3	Mining	219	117	336	144	3,235	3,379	1,745	3	1,748
	Manufacturing:									
4	Food and beverages	48	1	49	143	1,281	1,424	21	44	65
5	Tobacco products	—	—	—	—	1,722	1,722	—	—	—
6	Rubber industries	—	—	—	108	17	125	—	—	—
7	Leather	—	—	—	20	54	74	—	—	—
8	Textiles	—	—	—	135	193	328	—	—	—
9	Knitting mills	—	—	—	29	43	72	—	—	—
10	Clothing	4	1	5	197	344	541	1,393	1,436	2,829
11	Wood	3	—	3	34	115	149	—	—	—
12	Furniture and fixtures	—	—	—	47	64	111	—	—	—
13	Paper and allied industries	—	—	—	424	1,773	2,197	—	—	—
14	Printing and publishing	—	2	2	109	539	648	—	—	—
15	Primary metals	—	—	—	113	1,927	2,040	515	—	515
16	Metal fabricating	4	24	28	247	405	652	3	2	5
17	Machinery	—	4	4	124	272	396	1,239	30	1,269
18	Transportation equipment	—	—	—	15	371	386	67	29	96
19	Electrical products	—	3	3	319	219	538	38	13	51
20	Non-metallic mineral products	2	93	95	18	147	165	—	—	—
21	Petroleum and coal products	—	—	—	—	—	—	—	—	—
22	Chemical	—	—	—	78	841	919	—	—	—
23	Miscellaneous	—	13	13	116	181	297	—	38	38
24	Totals	61	141	202	2,276	10,508	12,784	3,276	1,592	4,868
25	Construction	316	5	321	1,136	6,677	7,813	605	1	606
26	Transportation and communication	1,634	1	1,635	608	5,129	5,737	—	162	162
	Trade:									
27	Wholesale	9	70	79	1,075	1,962	3,037	4	5	9
28	Retail	52	42	94	807	2,702	3,509	1	3	4
29	Finance insurance and real estate	—	25	25	2,261	22,868	25,129	9,931	8,823	18,754
30	Community business and personal service	701	1,141	1,842	5,377	71,058	76,435	117	112	229
31	Public administration and defence	373	5	378	201,316	85,152	286,468	49	8	57
32	Grand totals	3,367	1,547	4,914	215,061	209,328	424,389	15,728	10,709	26,437

TABLE 18. Normal Retirement Age in Pension Plans by Industry with Membership by Sex, 1970

Normal retirement age group															
65			66-69			70 and over			Other			Total			No.
M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	
1,203	92	1,295	—	—	—	21	27	48	—	—	—	1,256	132	1,388	1
343	18	361	—	—	—	—	—	—	—	—	—	374	42	416	2
71,669	1,863	73,532	—	—	—	101	10	11	1,102	3	1,105	74,980	3,231	80,211	3
68,036	10,693	78,729	204	25	229	261	53	314	216	9	225	68,929	12,106	81,035	4
4,220	1,242	5,462	—	—	—	—	—	—	—	—	—	4,220	2,964	7,184	5
21,836	4,059	25,895	—	—	—	18	2	20	—	—	—	21,962	4,078	26,040	6
4,320	2,558	6,878	—	—	—	39	—	39	39	18	57	4,418	2,630	7,048	7
12,788	3,604	16,392	1,251	382	1,633	515	4	519	3	—	3	14,692	4,183	18,875	8
764	295	1,059	—	—	—	8	4	12	6	—	6	807	342	1,149	9
6,351	14,720	21,071	9	—	9	124	6	130	1,273	1,737	3,010	9,351	18,244	27,595	10
6,377	377	6,754	205	21	226	15	1	16	14	—	14	6,648	514	7,162	11
4,237	636	4,873	2	—	2	199	6	205	793	263	1,056	5,278	969	6,247	12
80,593	3,788	84,381	52	7	59	76	20	96	170	—	170	81,315	5,588	86,903	13
19,442	4,834	24,276	928	1	929	1,120	43	1,163	2,943	36	2,979	24,542	5,455	29,997	14
65,743	1,729	67,472	910	21	931	213	20	233	—	—	—	67,494	3,697	71,191	15
44,411	4,578	48,989	212	20	232	596	62	658	237	103	360	45,730	5,194	50,924	16
46,586	5,118	51,704	966	21	987	447	6	453	28	4	32	49,390	5,455	54,845	17
110,901	9,947	120,848	982	115	1,097	31	—	31	1,959	185	2,144	113,955	10,647	124,602	18
45,475	14,285	59,760	504	87	591	17,919	6,847	24,766	—	—	—	64,255	21,454	85,709	19
15,815	1,456	17,271	733	16	749	1	—	1	2	—	2	16,571	1,712	18,283	20
16,695	3,036	19,731	—	—	—	—	—	—	—	—	—	16,695	3,036	19,731	21
45,921	7,275	53,196	413	23	436	—	—	—	22	13	35	46,434	8,152	54,586	22
12,804	4,058	16,862	1	—	1	40	14	54	46	4	50	13,007	4,308	17,315	23
633,315	98,288	731,603	7,372	739	8,111	21,622	7,088	28,710	7,771	2,372	10,143	675,693	120,728	796,421	24
96,921	782	97,703	1	—	1	81	3	84	882	4	886	99,942	7,472	107,414	25
249,347	21,591	270,938	6	—	6	1,056	5	1,061	29,841	28,429	58,270	282,492	55,317	337,809	26
50,484	6,129	56,613	227	27	254	192	27	219	26	3	29	52,017	8,223	60,240	27
52,296	26,147	78,443	2	11	13	117	64	181	16	2	18	53,293	28,971	82,264	28
68,098	37,273	105,371	187	74	261	52	2	54	231	81	312	80,760	69,146	149,906	29
136,228	115,764	251,987	8,181	762	8,943	2,510	134	2,644	41,230	61,848	103,078	194,339	250,819	445,158	30
239,896	89,207	329,103	—	—	—	3,745	—	3,745	126,321	15,037	141,358	571,700	189,409	761,109	31
599,795	397,154	1,996,949	15,976	1,613	17,589	29,497	7,360	36,857	207,422	107,779	315,201	2,086,846	735,490	2,822,336	32

TABLE 19. Early Retirement Provisions in Plans in the Public and Private Sectors, 1970

Early retirement provisions	Plans		Members	
	No.	%	No.	%
Both sectors				
Early retirement at:				
Employees option	1,591	9.8	1,001,736	35.4
Employers option	921	5.7	212,831	7.5
Mutual consent	12,451	77.1	1,086,135	38.4
Other	428	2.6	149,634	5.3
No provisions	746	4.6	372,000	13.1
Totals	16,137	100.0	2,822,336	100.0
Private sector				
Early retirement at:				
Employees option	1,473	9.5	415,842	26.8
Employers option	871	5.6	80,873	5.2
Mutual consent	11,998	77.7	842,298	54.2
Other	397	2.5	118,770	7.6
No provisions	686	4.4	93,782	6.0
Totals	15,425	100.0	1,551,565	100.0
Public sector				
Early retirement at:				
Employees option	118	16.5	585,894	46.1
Employers option	50	7.0	131,958	10.3
Mutual consent	453	63.6	243,837	19.1
Other	31	4.3	30,864	2.4
No provisions	60	8.4	278,218	21.8
Totals	712	100.0	1,270,771	100.0

TABLE 20. Disability Benefits in Plans in the Public and Private Sectors with Membership by Sex, 1970

Disability benefits	Plans		Members					
	No.	%	Male		Female		Total	
			No.	%	No.	%	No.	%
Both sectors								
Full accrued pension	818	5.0	1,041,408	49.9	414,299	56.3	1,455,707	51.5
Actuarially reduced pension	3,086	19.1	255,512	12.2	107,716	14.6	363,228	12.8
Flat amount per month	38	0.2	27,062	1.2	3,955	0.5	31,017	1.0
Other.....	333	2.0	188,045	9.0	54,036	7.3	242,081	8.5
None provided	11,862	73.5	574,819	27.5	155,484	21.1	730,303	25.8
Totals	16,137	100.0	2,086,846	100.0	735,490	100.0	2,822,336	100.0
Private sector								
Full accrued pension	728	4.7	342,175	27.5	87,617	28.2	429,792	27.7
Actuarially reduced pension	2,947	19.1	199,390	16.0	54,668	17.6	254,058	16.3
Flat amount per month	37	0.2	5,796	0.4	3,279	1.0	9,075	0.5
Other	315	2.0	146,939	11.8	29,436	9.4	176,375	11.3
None provided	11,398	73.8	547,049	44.0	135,216	43.5	682,265	43.9
Totals	15,425	100.0	1,241,349	100.0	310,216	100.0	1,551,565	100.0
Public sector								
Full accrued pension	90	12.6	699,233	82.7	326,682	76.8	1,025,915	80.7
Actuarially reduced pension	139	19.5	56,122	6.6	53,048	12.4	109,170	8.5
Flat amount per month	1	0.1	21,266	2.5	676	0.1	21,942	1.7
Other.....	18	2.5	41,106	4.8	24,600	5.7	65,706	5.1
None provided	464	65.1	27,770	3.2	20,268	4.7	48,038	3.7
Totals	712	100.0	845,497	100.0	425,274	100.0	1,270,771	100.0

TABLE 21. Vesting Conditions in Pension Plans 1960, 1965 and 1970

No.	Vesting conditions	1960			
		Plans	%	Members	%
1	Immediate and full	2,612	29.3	88,153	4.7
2	Contingent on years of service	2,925	32.8	769,089	41.3
3	Contingent on years of participation	2,334	26.1	154,888	8.3
4	Contingent on age	9	0.1	568	--
5	Combination of service, participation and/or age	710	8.0	271,322	14.6
6	No vesting	330	3.7	578,661	31.1
7	Other	—	—	—	—
8	Totals	8,920	100.0	1,862,681	100.0

¹ Plans subject to pension benefits legislation were classified on the basis of the vesting conditions applicable to employees who leave before completing 10 years of service and attaining age 45.

TABLE 22. Vesting on Termination of Employment—Deferred Full and Graduated—Public and Private Sector Plans with Membership by Sex, by years of Service for Full Vesting, showing Plans and Members Subject to Regulatory Legislation, 1970

Years of service for full vesting		Plans		Members	
		No.	%	Male	
				No.	%
No.					
Both sectors					
1	Under 5	49	0.8	1,677	0.1
2	5	185	3.2	12,081	1.4
3	6- 9	93	1.6	1,466	0.1
4	10	1,741	30.5	511,882	60.9
5	11-14	295	5.1	30,330	3.6
6	15	1,001	17.5	107,210	12.7
7	16-18	35	0.6	1,712	0.2
8	19	515	9.0	15,565	1.8
9	20	1,715	30.0	153,560	18.2
10	Over 20	69	1.2	4,569	0.5
11	Totals	5,698	100.0	840,052	100.0
Private sector					
12	Under 5	46	0.8	1,415	0.2
13	5	178	3.3	11,894	2.1
14	6- 9	89	1.6	1,414	0.2
15	10	1,610	29.9	276,546	50.0
16	11-14	284	5.2	30,167	5.4
17	15	968	17.9	88,734	16.0
18	16-18	35	0.6	1,712	0.3
19	19	474	8.8	13,582	2.4
20	20	1,627	30.2	122,015	22.1
21	Over 20	68	1.2	4,565	0.8
22	Totals	5,379	100.0	552,044	100.0
Public sector					
23	Under 5	3	0.9	262	--
24	5	7	2.1	187	--
25	6- 9	4	1.2	52	--
26	10	131	41.0	235,336	81.7
27	11-14	11	3.4	163	--
28	15	33	10.3	18,476	6.4
29	16-18	—	—	—	—
30	19	41	12.8	1,983	0.6
31	20	88	27.5	31,545	10.9
32	Over 20	1	0.3	4	--
33	Totals	319	100.0	288,008	100.0

¹ Plans subject to pension legislation were classified on the basis of the vesting conditions applicable to employees who leave before completing 10 years of service and attaining age 45. In addition, common to these plans was the legislative requirement of locked-in vesting for employees who leave after 10 years of service and age 45.

TABLE 21. Vesting Conditions in Pension Plans 1960, 1965 and 1970

1965 ¹				1970 ¹				No.
Plans	%	Members	%	Plans	%	Members	%	
4 675	34.2	166,911	7.1	5,412	33.5	187,458	6.6	1
4 712	34.5	1,089,214	46.4	5,698	35.3	1,111,269	39.4	2
2 619	19.2	179,505	7.7	2,684	16.6	622,342	22.1	3
38	0.3	11,938	0.5	43	0.3	3,706	0.1	4
1 163	8.5	381,470	16.3	1,941	12.0	651,481	23.1	5
453	3.3	516,610	22.0	76	0.5	68,020	2.4	6
-	-	-	-	283	1.7	178,060	6.3	7
13,660	100.0	2,345,648	100.0	16,137	100.0	2,822,336	100.0	8

TABLE 22. Vesting on Termination of Employment—Deferred Full and Graduated—Public and Private Sector Plans with Membership by Sex, by years of Service for Full Vesting, Showing Plans and Members Subject to Regulatory Legislation, 1970

Members				Plans subject to regulatory legislation ¹				
Female		Total		Plans		Members		
No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.
585	0.2	2,262	0.2	45	91.8	2,193	96.9	1
2,762	1.0	14,843	1.3	160	86.5	14,230	95.9	2
303	0.1	1,769	0.1	75	80.6	1,531	86.5	3
189,516	69.8	701,398	63.1	1,515	87.0	359,047	51.2	4
3,009	1.1	33,339	3.0	246	83.3	32,587	97.7	5
21,008	7.7	128,218	11.5	869	86.8	125,377	97.8	6
325	0.1	2,037	0.1	34	97.1	2,031	99.7	7
3,580	1.3	19,145	1.7	447	86.8	18,425	96.2	8
48,398	17.8	201,958	18.1	1,430	83.4	159,400	78.9	9
1,731	0.6	6,300	0.5	60	86.9	5,102	81.0	10
271,217	100.0	1,111,269	100.0	4,881	85.7	719,923	64.8	11
192	0.1	1,607	0.2	43	93.5	1,555	96.7	12
2,735	2.8	14,629	2.2	158	88.7	14,211	97.1	13
287	0.2	1,701	0.2	73	82.0	1,471	86.5	14
40,426	42.0	316,972	48.9	1,429	88.7	300,270	94.7	15
2,898	3.0	33,065	5.1	236	83.0	32,338	97.8	16
15,877	16.5	104,611	16.1	842	87.0	102,083	97.6	17
325	0.3	2,037	0.3	34	97.1	2,031	99.7	18
3,165	3.2	16,747	2.5	409	86.3	16,101	96.1	19
28,462	29.6	150,477	23.2	1,373	84.4	142,603	94.7	20
1,730	1.8	6,295	0.9	60	88.2	5,102	81.0	21
96,097	100.0	648,141	100.0	4,657	86.6	617,765	95.3	22
393	0.2	655	0.1	2	66.7	638	97.4	23
27	-	214	-	2	28.6	19	8.9	24
16	-	68	-	2	50.0	60	88.2	25
149,000	85.1	384,426	83.0	86	65.6	58,777	15.3	26
111	-	274	-	10	90.9	249	90.9	27
5,131	2.9	23,607	5.0	27	81.8	23,294	98.7	28
415	0.2	2,398	0.5	38	92.7	2,324	96.9	29
19,936	11.3	51,481	11.1	57	64.8	16,797	32.6	30
1	-	5	-	-	-	-	-	31
175,120	100.0	463,128	100.0	224	70.2	102,158	22.0	32

TABLE 23. Vesting on Termination of Employment - Deferred Full and Graduated - Public and Private Sector Plans with Membership by Sex, by years of Participation for Full Vesting, showing Plans and Members Subject to Regulatory Legislation, 1970

No.	Years of participation for full vesting	Plans		Members	
		No.	%	Male	
				No.	%
	Both sectors				
1	Under 5	53	1.9	13,226	3.0
2	5	243	9.0	195,723	45.4
3	6- 9	66	2.4	2,756	0.6
4	10	710	26.4	167,581	38.8
5	11-14	152	5.6	7,721	1.7
6	15	412	15.3	13,863	3.2
7	16-18	12	0.4	213	--
8	19	183	6.8	3,721	0.8
9	20	838	31.2	22,412	5.2
10	Over 20	15	0.5	3,737	0.8
11	Totals	2,684	100.0	430,953	100.0
	Private sector				
12	Under 5	51	1.9	482	0.4
13	5	233	9.0	13,315	11.0
14	6- 9	66	2.5	2,756	2.2
15	10	670	26.1	57,446	47.6
16	11-14	142	5.5	7,146	5.9
17	15	405	15.7	11,706	9.7
18	16-18	12	0.4	213	0.1
19	19	172	6.7	3,154	2.6
20	20	800	31.1	20,501	17.0
21	Over 20	14	0.5	3,730	3.0
22	Totals	2,565	100.0	120,449	100.0
	Public sector				
23	Under 5	2	1.6	12,744	4.1
24	5	10	8.4	182,408	58.7
25	6- 9	—	—	—	—
26	10	40	33.6	110,135	35.4
27	11-14	10	8.4	575	0.1
28	15	7	5.8	2,157	0.6
29	16-18	—	—	—	—
30	19	11	9.2	567	0.1
31	20	38	31.9	1,911	0.6
32	Over 20	1	0.8	7	--
33	Totals	119	100.0	310,504	100.0

¹ Plans subject to pension legislation were classified on the basis of the vesting conditions applicable to employees who leave before completing 10 years of service and attaining age 45. In addition, common to these plans was the legislative requirement of locked-in vesting for employees who leave after 10 years of service and age 45.

TABLE 23. Vesting on Termination of Employment—Deferred Full and Graduated—Public and Private Sector Plans with Membership by Sex, by years of Participation for Full Vesting, showing Plans and Members Subject to Regulatory Legislation, 1970

Members				Subject to regulatory legislation¹				
Female		Total		Plans		Members		
No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.
2,107	1.1	15,333	2.4	46	86.8	15,158	98.9	1
71,519	37.3	267,242	42.9	203	83.5	16,213	6.1	2
356	0.1	3,112	0.5	59	89.4	3,003	96.5	3
105,353	55.0	272,934	43.8	601	84.7	245,690	90.0	4
2,692	1.4	10,413	1.6	126	82.9	9,485	91.1	5
2,373	1.2	16,236	2.6	332	80.6	14,415	88.8	6
17	--	230	--	11	91.7	226	98.3	7
635	0.3	4,356	0.6	157	85.8	4,004	91.9	8
5,063	2.6	27,475	4.4	673	80.3	23,405	85.2	9
1,274	0.6	5,011	0.8	12	80.0	4,916	98.1	10
191,389	100.0	622,342	100.0	2,220	82.7	336,515	54.1	11
55	0.1	537	0.3	45	88.2	409	76.2	12
1,990	6.3	15,305	10.0	197	84.6	13,921	91.0	13
356	1.1	3,112	2.0	59	89.4	3,003	96.5	14
18,046	57.8	75,492	49.7	577	86.1	70,389	93.2	15
2,561	8.2	9,707	6.4	124	87.3	9,425	97.1	16
2,046	6.5	13,752	9.0	327	80.7	12,724	92.5	17
17	--	230	0.1	11	91.7	226	98.3	18
476	1.5	3,630	2.3	151	87.8	3,406	93.8	19
4,357	13.9	24,858	16.3	646	80.8	21,395	86.1	20
1,273	4.0	5,003	3.2	12	85.7	4,916	98.3	21
31,177	100.0	151,626	100.0	2,149	83.8	139,814	92.2	22
2,052	1.2	14,796	3.1	1	50.0	14,749	99.7	23
69,529	43.3	251,937	53.5	6	60.0	2,292	0.9	24
—	—	—	—	—	—	—	—	25
87,307	54.4	197,442	41.9	24	60.0	175,301	88.8	26
131	--	706	0.1	2	20.0	60	8.5	27
327	0.2	2,484	0.5	5	71.4	1,691	68.1	28
—	—	—	—	—	—	—	—	29
159	--	726	0.1	6	54.6	598	82.4	30
706	0.4	2,617	0.5	27	71.1	2,010	76.8	31
1	--	8	--	—	—	—	—	32
160,212	100.0	470,716	100.0	71	59.7	196,701	41.8	33

TABLE 24. Vesting on Termination of Service — Deferred Graduated based on Years of Service or Participation — Plans with Membership by Sex, showing Plans and Members Subject to Regulatory Legislation, 1970

No.	Years in which vesting starts	Years completed	Plans	
			No.	%
1	Less than 1 year	1-4	—	—
2		5	6	0.1
3		6-9	1	—
4		10	7	0.1
5		11-14	—	—
6		15	3	0.1
7		16-18	—	—
8		19	—	—
9		20	2	—
10		Over 20	—	—
11	Totals		19	0.3
12	1-4 years	1-4	11	0.2
13		5	91	1.4
14		6-9	48	0.8
15		10	458	7.1
16		11-14	62	0.9
17		15	36	0.6
18		16-18	7	0.1
19		19	5	0.1
20		20	94	1.5
21		Over 20	3	—
22	Totals		815	12.7
23	5 years	6-9	78	1.2
24		10	675	10.6
25		11-14	310	4.8
26		15	197	3.1
27		16-18	3	—
28		19	7	0.1
29		20	247	3.9
30		Over 20	10	0.2
31	Totals		1,527	23.9
32	6 years	6-9	—	—
33		10	235	3.7
34		11-14	15	0.2
35		15	402	6.3
36		16-18	2	—
37		19	—	—
38		20	26	0.4
39		Over 20	2	—
40	Totals		682	10.7
41	7-9 years	6-9	—	—
42		10	2	—
43		11-14	12	0.2
44		15	6	—
45		16-18	17	0.3
46		19	2	—
47		20	5	0.1
48		Over 20	4	0.1
49	Totals		48	0.8
50	10 years	11-14	29	0.5
51		15	493	7.4
52		16-18	7	0.1
53		19	677	10.6
54		20	586	9.2
55		Over 20	22	0.3
56	Totals		1,814	28.3
57	11 years	11-14	2	—
58		15	56	0.9
59		16-18	4	0.1
60		19	2	—
61		20	1,246	19.5
62		Over 20	6	0.1
63	Totals		1,316	20.6
64	12-14 years	15	—	—
65		16-18	—	—
66		19	—	—
67		20	1	—
68		Over 20	6	0.1
69	Totals		7	0.1
70	15 years	16-18	—	—
71		19	1	—
72		20	116	1.8
73		Over 20	22	0.3
74	Totals		139	2.2
75	16 years and over	16-18	—	—
76		19	—	—
77		20	1	—
78		Over 20	20	0.3
79	Totals		6	0.1
80	Grand totals		27	0.4
			6,394	100.0

¹ Plans subject to pension legislation were classified on the basis of the vesting conditions applicable to employees who leave before completing 10 years of service and attaining age 45. In addition, common to these plans was the legislative requirement of locked-in vesting for employees who leave after 10 years of service and age 45.

TABLE 24. Vesting on Termination of Service - Deferred Graduated based on Years of Service or Participation - Plans with Membership by Sex, showing Plans and Members Subject to Regulatory Legislation, 1970

Members						Subject to regulatory legislation ¹				
Males			Females			Plans		Members		No.
No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1
3,621	1.1	43	—	3,664	0.9	5	0.1	3,648	1.1	2
4	—	—	—	4	—	1	—	4	—	3
934	0.3	212	0.4	1,146	0.3	7	0.1	1,146	0.3	4
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	5
16	—	1	—	17	—	3	0.1	17	—	6
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	7
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	8
364	0.1	16	—	380	0.1	2	—	380	0.1	9
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	10
4,939	1.6	272	0.4	5,211	1.4	18	0.3	5,195	1.5	11
208	0.1	38	—	246	0.1	10	0.2	168	0.1	12
1,818	0.6	323	0.5	2,141	0.6	76	1.4	1,995	0.6	13
1,001	0.3	284	0.4	1,285	0.3	41	0.8	1,157	0.3	14
14,838	4.7	3,332	4.9	18,170	4.7	393	7.3	16,940	4.9	15
1,439	0.5	338	0.5	1,777	0.5	53	1.0	1,412	0.4	16
908	0.3	155	0.2	1,063	0.3	31	0.6	822	0.2	17
203	0.1	25	—	228	0.1	7	0.1	228	0.1	18
55	—	15	—	70	—	3	—	18	—	19
2,338	0.7	722	1.1	3,060	0.8	80	1.5	2,784	0.8	20
3,178	1.0	1,201	1.8	4,379	1.1	3	—	4,379	1.3	21
25,986	8.2	6,433	9.5	32,419	8.4	697	13.0	29,903	8.7	22
1,019	0.3	199	0.3	1,218	0.3	66	1.2	1,021	0.3	23
63,860	20.2	7,874	11.7	71,734	18.7	579	10.8	59,550	17.3	24
11,841	3.8	3,754	5.6	15,595	4.1	264	4.9	15,092	4.4	25
4,457	2.7	2,111	3.1	10,568	2.8	175	3.3	10,302	3.0	26
69	—	11	—	80	—	3	0.1	80	—	27
125	—	12	—	137	—	6	0.1	125	—	28
10,679	3.4	1,501	2.2	12,180	3.2	220	4.0	11,171	3.2	29
77	—	23	—	100	—	8	0.1	86	—	30
96,127	30.5	15,485	22.9	111,612	29.1	1,321	24.6	97,427	28.3	31
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	32
10,242	3.2	1,583	2.3	11,825	3.1	194	3.6	11,205	3.3	33
590	0.2	132	0.2	722	0.2	5	0.1	69	—	34
20,508	6.5	3,391	5.0	23,899	6.2	293	5.5	21,931	6.3	35
51	—	37	—	88	—	2	—	88	—	36
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	37
2,780	0.9	400	0.6	3,180	0.8	24	0.4	3,065	0.9	38
10	—	—	—	10	—	2	—	10	—	39
34,181	10.8	5,543	8.2	39,724	10.4	520	9.7	36,368	10.5	40
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	41
123	—	45	—	168	—	2	—	168	0.1	42
1,984	0.6	8	—	1,992	0.5	10	0.2	1,917	0.6	43
577	0.2	344	0.5	921	0.2	4	—	52	—	44
449	0.1	54	0.1	503	0.1	15	0.3	493	0.1	45
20	—	—	—	20	—	2	—	20	—	46
438	0.1	65	0.1	503	0.1	2	—	302	0.1	47
552	0.2	193	0.2	745	0.2	3	0.1	49	—	48
4,143	1.3	709	1.0	4,852	1.3	38	0.7	3,001	0.9	49
6,479	2.1	495	0.7	6,974	1.8	25	0.5	6,907	2.0	50
16,664	5.3	3,181	4.7	19,845	5.2	442	8.2	19,110	5.5	51
175	—	172	0.3	347	0.1	7	0.1	347	0.1	52
18,776	5.9	4,148	6.1	22,924	6.0	588	10.9	21,963	6.4	53
49,389	15.6	19,462	28.8	68,851	18.0	520	9.7	62,762	18.2	54
931	0.3	287	0.4	1,218	0.3	19	0.4	1,210	0.4	55
92,414	29.3	27,745	41.1	120,159	31.4	1,601	29.8	112,299	32.6	56
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	57
211	0.1	90	0.1	301	0.1	2	—	301	0.1	58
5,926	1.9	812	1.2	6,738	1.8	51	0.9	6,712	1.9	59
212	0.1	29	—	241	0.1	2	—	241	0.1	60
234	0.1	27	—	261	0.1	2	—	261	0.1	61
40,953	12.9	7,511	11.1	48,464	12.7	966	18.0	40,888	11.9	62
102	—	5	—	107	—	6	0.1	107	—	63
47,638	15.1	8,474	12.6	56,112	14.6	1,031	19.2	48,510	14.1	64
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	65
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	66
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	67
784	0.2	632	1.1	1,414	0.4	6	0.1	1,414	0.4	68
784	0.2	632	1.1	1,416	0.4	7	0.1	1,416	0.4	69
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	70
34	—	3	—	37	—	—	—	—	—	71
6,298	2.0	1,414	2.1	7,712	2.0	105	2.0	7,352	2.1	72
2,430	0.8	615	0.9	3,045	0.8	19	0.3	2,492	0.7	73
8,762	2.8	2,032	3.0	10,794	2.8	124	2.3	9,844	2.8	74
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	75
—	—	8	—	10	—	—	—	—	—	76
337	0.2	150	0.2	687	0.2	14	0.3	623	0.2	77
96	—	9	—	105	—	4	—	89	—	78
635	0.2	167	0.2	802	0.2	18	0.3	712	0.2	79
315,609	100.0	67,492	100.0	383,101	100.0	5,375	100.0	344,675	100.0	80

TABLE 25. Disposition of Employee Contributions not Locked in by Legislation in Contributory Plans on Termination of Service Prior to Retirement by Type of Plan and Sector, 1970

No.		Type of plan and sector	Refund of employee contributions permitted			
			Total with refund provision		Refund with forfeiture of vesting	
			Plans	Members	Plans	Members
Both sectors						
Unit Benefit:						
1	Final earnings	5	1,740	1	97	
2	Final average earnings	222	119,532	128	45,923	
3	Average best earnings	427	1,136,706	231	1,004,792	
4	Career average earnings	4,266	565,949	3,066	482,512	
5	Level percentage of earnings	29	257	4	84	
6	Money purchase	5,871	113,502	2,278	66,390	
7	Profit sharing	213	11,710	104	7,333	
8	Flat benefit	177	100,353	73	22,450	
9	Composite	220	22,607	168	14,278	
10	Other	122	74,453	41	72,013	
11	Totals	11,552	2,146,809	6,094	1,715,872	
Private sector						
Unit benefit:						
12	Final earnings	5	1,740	1	97	
13	Final average earnings	197	69,975	112	28,805	
14	Average best earnings	342	159,470	163	83,441	
15	Career average earnings	4,027	423,018	2,874	350,480	
16	Level percentage of earnings	29	257	4	84	
17	Money purchase	5,594	104,412	2,153	59,758	
18	Profit sharing	213	11,710	104	7,333	
19	Flat benefit	174	100,343	72	22,448	
20	Composite	219	22,604	167	14,275	
21	Other	119	10,566	40	9,422	
22	Totals	10,919	904,095	5,690	576,143	
Public sector						
Unit benefit:						
23	Final earnings	—	—	—	—	
24	Final average earnings	25	49,557	16	17,118	
25	Average best earnings	85	977,236	68	921,351	
26	Career average earnings	239	142,931	192	132,032	
27	Level percentage of earnings	—	—	—	—	
28	Money purchase	277	9,090	125	6,632	
29	Profit sharing	—	—	—	—	
30	Flat benefit	3	10	1	2	
31	Composite	1	3	1	3	
32	Other	3	63,887	1	62,591	
33	Totals	633	1,242,714	404	1,139,729	

TABLE 26. Benefits on Death Before Retirement in Public and Private Sector Plans with Membership by Sex, 1970

No.	Type of benefit	Plans	
		No.	%
Both sectors			
1	No death benefit		
2	Refund of employee contributions	841	5.2
3	Refund of vested employer contributions	4,139	25.6
4	Widows pension	2,899	17.9
5	Refund of employee contributions and vested employer contributions	489	3.0
6	Other	7,744	47.9
7	Totals	25	0.1
		16,137	100.0
Private sector			
8	No death benefit		
9	Refund of employee contributions	838	5.4
10	Refund of vested employer contributions	3,886	25.1
11	Widows pension	2,892	18.7
12	Refund of employee contributions and vested employer contributions	411	2.6
13	Other	7,374	47.8
14	Totals	24	0.1
		15,425	100.0
Public sector			
15	No death benefit		
16	Refund of employee contributions	3	0.4
17	Refund of vested employer contributions	253	35.5
18	Widows pension	7	0.9
19	Refund of employee contributions and vested employer contributions	78	10.9
20	Other	370	51.9
21	Totals	1	0.1
		712	100.0

TABLE 25. Disposition of Employee Contributions not Locked in by Legislation in Contributory Plans on Termination of Service Prior to Retirement by Type of Plan and Sector, 1970

Refund of employee contributions permitted				Refunds not permitted — Contributions locked in		Total with and without refunds		No.
Refund with retention of vesting		Refund with no vesting provisions						
Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	
—	—	4	1,643	—	—	5	1,740	1
25	2,081	69	71,528	12	1,505	234	121,037	2
111	6,263	85	125,651	27	4,967	454	1,141,673	3
637	27,551	563	55,886	140	37,732	4,406	603,681	4
23	155	2	18	—	—	29	257	5
3,319	37,708	274	9,404	400	9,582	6,271	123,084	6
100	4,101	9	276	6	716	219	12,426	7
69	1,434	35	76,469	40	718	217	101,071	8
27	1,555	25	6,774	10	1,629	230	24,236	9
71	669	10	1,771	5	344	127	74,797	10
4,382	81,517	1,076	349,420	640	57,193	12,192	2,204,002	11
—	—	4	1,643	—	—	5	1,740	12
23	1,882	62	39,288	9	670	206	70,645	13
109	3,912	70	72,117	26	4,328	368	163,798	14
620	26,619	533	45,919	134	37,134	4,161	460,152	15
23	155	2	18	—	—	29	257	16
3,176	35,425	265	9,229	344	8,169	5,938	112,581	17
100	4,101	9	276	6	716	219	12,426	18
67	1,426	35	76,469	39	714	213	101,057	19
27	1,555	25	6,774	10	1,629	229	24,233	20
70	659	9	485	5	344	124	10,910	21
4,215	75,734	1,014	252,218	573	53,704	11,492	957,799	22
—	—	—	—	—	—	—	—	23
2	199	7	32,240	3	835	28	50,392	24
2	2,351	15	53,534	1	639	86	977,875	25
17	932	30	9,967	6	598	245	143,529	26
—	—	—	—	—	—	—	—	27
143	2,283	9	175	56	1,413	333	10,503	28
—	—	—	—	—	—	—	—	29
2	8	—	—	1	4	4	14	30
—	—	—	—	—	—	1	3	31
1	10	1	1,286	—	—	3	63,887	32
167	5,783	62	97,202	67	3,489	700	1,246,203	33

TABLE 26. Benefits on Death Before Retirement in Public and Private Sector Plans with Membership by Sex, 1970

Members							No.
Male		Female		Total			
No.	%	No.	%	No.	%		
248,640	11.9	102,403	13.9	351,043	12.4		
548,716	26.2	175,431	23.8	724,147	25.6		
39,534	1.8	5,382	0.7	44,916	1.5		
990,348	47.4	368,432	50.0	1,358,780	48.1		
220,795	10.5	70,718	9.6	291,513	10.3		
38,813	1.8	13,124	1.7	51,937	1.8		
2,086,846	100.0	735,490	100.0	2,822,336	100.0		
247,621	19.9	102,268	32.9	349,889	22.5		
463,414	37.3	92,194	29.7	555,608	35.8		
38,252	3.0	5,376	1.7	43,628	2.8		
297,845	23.9	67,765	21.8	365,610	23.5		
165,404	13.3	34,489	11.1	199,893	12.8		
28,813	2.3	8,124	2.6	36,937	2.3		
1,241,349	100.0	310,216	100.0	1,551,565	100.0		
1,019	0.1	135	--	1,154	--		
85,302	10.0	83,237	19.5	168,539	13.2		
1,282	0.1	6	--	1,288	0.1		
692,503	81.9	300,667	70.6	993,170	78.1		
55,391	6.5	36,229	8.5	91,620	7.2		
10,000	1.1	5,000	1.1	15,000	1.1		
845,497	100.0	425,274	100.0	1,270,771	100.0		

TABLE 27. Benefits on Death After Retirement in Public and Private Sector Plans, 1970

No.	Types of benefit	Both sectors			
		Plans		Members	
		No.	%	No.	%
1	No benefit	980	6.0	362,971	12.8
	Pension payments for balance of guaranteed term in months:				
2	Less than 36	43	0.2	1,693	--
3	36	41	0.2	23,561	0.8
4	37- 59	20	0.1	1,742	--
5	60	5,376	33.3	602,085	21.3
6	61- 99	8	--	4,246	0.1
7	100	614	3.8	10,075	0.3
8	101-119	4	--	47	--
9	120	7,201	44.6	126,300	4.4
10	121-179	—	—	—	—
11	180	255	1.5	668	--
12	181-239	1	--	1	--
13	240	9	--	24	--
14	Over 240	—	—	—	—
15	Employee contributions less pension paid	548	3.3	314,719	11.1
16	Employee and employer contributions less pension paid	131	0.8	20,937	0.7
17	Widow's pension	359	2.2	1,204,478	42.6
18	Option chosen	462	2.8	32,538	1.1
19	Other	85	0.5	116,251	4.1
20	Totals	16,137	100.0	2,822,336	100.0

TABLE 28. Widow's Pension in Public and Private Sector Plans, 1970

No.	Widow's pension	Both sectors			
		Plans		Members	
		No.	%	No.	%
1	None provided	15,540	96.3	1,424,146	50.4
	Percentage of members accrued pension:				
2	Under 25	—	—	—	—
3	25	4	--	101	--
4	26-29	—	—	—	—
5	30-39	8	--	23,238	0.8
6	40-49	10	--	11,440	0.4
7	50	308	1.9	1,118,308	39.6
8	51-59	28	0.1	58,736	2.0
9	60-69	21	0.1	9,236	0.3
10	70-74	—	—	—	—
11	75 or over	54	0.3	1,943	--
12	Other	164	1.0	175,188	6.2
13	Totals	597	3.4	1,398,190	49.3
14	Grand totals	16,137	100.0	2,822,336	100.0

TABLE 27. Benefits on Death After Retirement in Public and Private Sector Plans, 1970

Private sector				Public sector				
Plans		Members		Plans		Members		
No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.
958	6.2	339,356	21.8	22	3.0	23,615	1.8	1
40	0.2	939	--	3	0.4	754	--	2
40	0.2	23,121	1.4	1	0.1	440	--	3
17	0.1	1,197	--	3	0.4	545	--	4
5,087	32.9	483,044	31.1	289	40.5	119,041	9.3	5
8	--	4,246	0.2	—	—	—	—	6
604	3.9	9,919	0.6	10	1.4	156	--	7
4	--	47	--	—	—	—	—	8
6,983	45.2	117,114	7.5	218	30.6	9,186	0.7	9
—	—	—	—	—	—	—	—	10
252	1.6	662	--	3	0.4	6	--	11
1	--	1	--	—	—	—	—	12
8	--	23	--	1	0.1	1	--	13
—	—	—	—	—	—	—	—	14
507	3.2	191,705	12.3	41	5.7	123,014	9.6	15
127	0.8	19,416	1.2	4	0.5	1,521	0.1	16
274	1.7	222,545	14.3	85	11.9	981,933	77.2	17
442	2.8	28,375	1.8	20	2.8	4,163	0.3	18
73	0.4	109,855	7.0	12	1.6	6,396	0.5	19
15,425	100.0	1,551,565	100.0	712	100.0	1,270,771	100.0	20

TABLE 28. Widow's Pension in Public and Private Sector Plans, 1970

Private sector				Public sector				No.
Plans		Members		Plans		Members		
No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
14,924	96.7	1,164,808	75.0	616	86.5	259,338	20.4	1
—	—	—	—	—	—	—	—	2
4	--	101	--	—	—	—	—	3
—	—	—	—	—	—	—	—	4
8	--	23,238	1.4	—	—	—	—	5
10	--	11,440	0.7	—	—	—	—	6
226	1.4	190,167	12.2	82	11.5	928,141	73.0	7
24	0.1	51,138	3.2	4	0.5	7,598	0.5	8
18	0.1	8,869	0.5	3	0.4	367	--	9
—	—	—	—	—	—	—	—	10
53	0.3	1,255	--	1	0.1	688	--	11
158	1.0	100,549	6.4	6	0.8	74,639	5.8	12
501	2.9	386,757	24.4	96	13.3	1,011,433	79.3	13
15,425	100.0	1,551,565	100.0	712	100.0	1,270,771	100.0	14

TABLE 29. Contributions to Pension Plans by Funding Agency, 1965 and 1970

No.	Funding agency	Employee	
		1965	1970
		\$'000	
		Contributions to all plans	
1	Insurance companies	94,072	98,419
2	Canadian government annuities	1,108	517
3	Trusteed	262,670	341,979
4	Combinations of above	27,816	18,094
5	Government consolidated revenue funds	208,215
6	Other	130,485	7,481
7	Totals	516,151	674,705
		Contributions to contributory plans	
8	Insurance companies	93,204	96,640
9	Canadian government annuities	1,105	509
10	Trusteed	255,373	331,370
11	Combinations of above	27,253	17,739
12	Government consolidated revenue funds	208,215
13	Other	130,485	7,454
14	Totals	507,420	661,927
		Contributions to non-contributory plans	
15	Insurance companies	868	1,779
16	Canadian government annuities	3	8
17	Trusteed	7,297	10,609
18	Combinations of above	563	355
19	Government consolidated revenue funds
20	Other		27
21	Totals	8,731	12,778

TABLE 29. Contributions to Pension Plans by Funding Agency, 1965 and 1970

Employer						Total		No.
Current service		Past service and other payments		Total				
1965	1970	1965	1970	1965	1970	1965	1970	
\$'000								
Contributions to all plans								
88,706	104,343	20,274	23,802	108,980	128,145	203,052	226,564	1
1,136	500	92	1	1,228	501	2,336	1,018	2
280,030	409,207	94,822	173,841	374,852	583,048	637,522	925,027	3
30,321	22,179	3,170	7,368	33,491	29,547	61,307	47,641	4
..	186,020	..	122,031	..	308,051	..	516,266	5
132,461	3,382	2,387	122	134,848	3,504	265,333	10,985	6
532,654	725,631	120,745	327,165	653,399	1,052,796	1,169,550	1,727,501	7
Contributions to contributory plans								
79,005	87,082	14,805	18,591	93,810	105,673	187,014	202,313	8
1,012	484	35	1	1,047	485	2,152	994	9
203,632	291,610	44,442	106,974	248,074	398,584	503,447	729,954	10
26,594	16,500	2,378	5,556	28,972	22,056	56,225	39,795	11
..	185,312	..	122,031	..	307,343	..	515,558	12
131,686	3,246	2,387	55	134,073	3,301	264,558	10,755	13
441,929	584,234	64,047	253,208	505,976	837,442	1,013,396	1,499,369	14
Contributions to non-contributory plans								
9,701	17,261	5,469	5,211	15,170	22,472	16,038	24,251	15
124	16	57	—	181	16	184	24	16
76,398	117,597	50,380	66,867	126,778	184,464	134,075	195,073	17
3,727	5,679	792	1,812	4,519	7,491	5,082	7,846	18
..	708	..	—	..	708	..	708	19
775	136	—	67	775	203	775	230	20
90,725	141,397	56,698	73,957	147,423	215,354	156,154	228,132	21

TECHNICAL NOTES

TECHNICAL NOTES

Definition of a Pension Plan

A pension plan is a formal arrangement entered into by an employer for providing retiring employees with a regular income for life in consideration of past services. The arrangement establishes a formula for determining pension benefits and the conditions an employee must meet to become entitled to such benefits.

Contributory Plan

Under a contributory plan the employees as well as the employer are required to make contributions.

Non-contributory Plan

Under a non-contributory plan the entire cost of pension benefits is borne by the employer and employees are not required to make contributions.

Funding Agency

A funding agency is an organization or a group of individuals that receives and accumulates pension plan contributions to be used for the payment of benefits under the plan. For purposes of this report the funding agency is the one used for current contributions.

Insured Plans

Insured plans may be underwritten by a variety of individual and group contracts with an insurance company or with the Government Annuities Branch. Contracts with an insurance company may range from the fully insured arrangement whereby the pension benefits are guaranteed by the insurer, to the deposit administration or segregated fund arrangements whereby the adequacy of the fund to meet the cost of the pension benefits is not guaranteed. All contracts with the Government Annuities Branch are the fully insured type.

Trusted Plans

Trusted plans are covered by agreements either with personal trustees or with trust companies. Under the trust approach there is no guarantee that the funds on hand will meet the cost of accrued pension benefits which is the basic difference between the fully insured and trusted approaches.

Vesting

Vesting on Termination of Employment

Vesting is the employee's right to all or part of the employer contributions paid on his behalf, on termination of employment before retirement, usually in the form of a deferred pension payable at normal retirement age.

Vesting on termination of employment may be divided into three types, as follows:

- (a) **Immediate full** — The employer contributions are fully and unconditionally vested in the employee when paid.
- (b) **Deferred full** — The employer contributions are fully vested in the employee after he fulfills certain specified conditions such as age, service, participation or a combination of these.
- (c) **Deferred graduated** — A proportion of employer contributions are vested in the employee after he has fulfilled specified minimum requirements with the proportion increasing as additional requirements are fulfilled until full (100%) vesting is reached.

Vesting Conditions

The conditions under which vested rights are granted to employees on termination of employment are specified in the plan. These conditions may be:

- (a) A minimum number of years of service with the employer.
- (b) A minimum number of years of participation in the plan.
- (c) Attainment of a certain age.
- (d) Some combination of the above conditions.

Plans Subject to Legislation

Four provinces have enacted legislation regulating the operation of private pension plans. The legislation requires plans to provide for the locked-in vesting of employer contributions paid in respect of service after the qualification date set out in the legislation where a member has completed at least ten years of service (service or participation in the case of multi-employer plans) and has attained age 45, notwithstanding any other vesting conditions. In addition, similar federal legislation applies to pension plans covering employees employed in any work, business or undertaking that is within the legislative authority of the Parliament of Canada.

The qualification dates of the various acts are as follows:

Act	Qualification date
Ontario — The Pension Benefits Act . .	January 1, 1965
Quebec — The Supplemental Pension Plans Act	January 1, 1966
Alberta — The Pension Benefits Act . .	January 1, 1967
Saskatchewan — The Pension Benefits Act	January 1, 1969
Federal — The Pension Benefits Standards Act	October 1, 1967

Locked-in Vesting

Employer contributions vested under the legislation described above cannot be forfeited or refunded in cash but must remain "locked-in" to provide a deferred pension.

Vesting on Death Before Retirement

Vesting on death before retirement is the right of the beneficiary or estate of the deceased member to all or part of the employer contributions paid on behalf of the member, generally in the form of a cash refund.

Disposition of Employee Contributions on Termination of Employment

Most contributory plans permit the employee to withdraw his contributions, with or without interest, in a single lump sum upon termination of employment before retirement, subject to the restrictions of any applicable pension legislation. Usually the employee's right to withdraw his contributions is conditional upon the forfeiture of any employer contributions that may be vested in him.

Under plans which do not permit refunds, the employee contributions remain locked-in to provide a deferred pension commencing at normal retirement age.

Retirement Ages

Normal Retirement Age

Normal retirement age is the earliest age at which a member may retire as a right and receive immediately his full accrued pension without reduction, although it is not necessarily the age at which he leaves the service of the employer.

Some plans provide a "floating normal retirement age" under which retirement may take place within a range of ages. For example, under the federal Superannuation Act retirement may take place between ages 60 and 65, at the employee's option, with no reduction in the accrued pension because of age. While federal public servants may retire at age 60, in actual practice most retire at later ages with the majority at age 65. For purposes of this report, the earliest age in the range of ages permissible under the "floating normal retirement" provision was taken to be the normal retirement age.

Some plans provide for optional normal retirement ages based on some combination of age and minimum service requirements. For example a plan might provide for normal retirement at age 65 with the option of retirement at age 60 with full accrued unreduced benefits on completion of 25 years of service. For purposes of this report such options were not taken into consideration in the classification of "normal retirement age".

Early Retirement Age

Early retirement age is an age before normal retirement at which retirement on a reduced pension is possible at the employee's option, at the employer's request or with mutual consent. Usually early retirement is subject to the attainment of a specific age and the completion of a minimum period of service.

Disability Retirement Age

Disability retirement age is the age at which an employee who becomes totally and permanently disabled, as defined by the plan, may retire before normal retirement age with an immediate pension benefit.

Post-retirement Adjustment

A post-retirement adjustment is the automatic increase in a retired employee's pension in accordance with a formula specified by the plan.

Death Benefit After Retirement

The benefits, if any, that are payable to the beneficiary of a retired employee who dies after becoming entitled to pension payments under the plan.

Widow's Pension

Widow's pension is a pension that is automatically payable, as a right under a plan, to the widow of a member who dies, and is in the form of a life annuity.

Death Benefits Before Retirement

The benefits, if any, that are payable to the beneficiary of an employee who dies before he becomes entitled to a retirement pension under the plan.

Types of Plans

Pension Plans may be divided into the following broad categories according to the formula for determining pension benefits:

Unit Benefit

Under the unit benefit formula the member earns a unit of pension equal to a percentage of his earnings for each year of participation in the plan. The percentage used varies from plan to plan with the most commonly used running from 1-1/2% to 2%. The various types of unit benefit plans are dependent upon the salary base specified in the formula and are as follows:

Final earnings — The unit of pension for each year of service is a fixed percentage of the employee's earnings at the time of retirement.

Final average earnings — The unit of pension for each year of service is a fixed percentage of the employee's average earnings during a specified period immediately preceding retirement. For example, the unit

of pension might be 1-1/2% of his average earnings for the five years just before retirement.

Average best earnings — The unit of pension for each year of service is a fixed percentage of the employee's average earnings during a specified period of best earnings. For example, the unit of pension might be 1-1/2% of the average of his five highest years of earnings in the ten-year period just before retirement.

Career average earnings — Each year the employee earns a unit of pension equal to a percentage of his earnings in that year, e.g., a pension of 2% of earnings for each year of service. The benefit formula may be expressed as a fixed percentage of average earnings over the entire period of the member's participation in the plan, for each year of service, or expressed as a percentage of the employee's total contributions.

Level percentage of earnings — The pension benefit at retirement is equal to a specified percentage of the employee's earnings at a specified time generally without regard to years of service. For example, the pension benefit might be 25% of the employee's earnings at date of entry into the plan. The pension benefit may also be expressed as a fixed dollar amount related to the employee's earnings at a specified time.

Money Purchase

A money purchase plan defines the contribution rates, generally expressed as a percentage of the employee's earnings, and the contributions together with interest are applied to provide whatever pension benefits can be purchased.

Profit Sharing

A profit sharing pension plan is essentially a money purchase plan except that employer contributions are related to profits. While the employer contributions are not fixed by formula, usually a minimum annual contribution, such as 1% of covered payroll, is required whether or not a profit was earned.

Flat Benefit

Under a flat benefit plan the pension benefit is usually expressed as a fixed dollar amount independent of earnings for each year of service. For example, the benefit might be \$6.00 per month for each year of service. In some plans the pension benefit is simply a fixed dollar amount independent of service and earnings, e.g., \$100 per month.

Composite

In a composite plan the pension benefit is based on some combination of the above categories. The most

common is a combination of "money purchase" and "unit benefit".

Other

Includes plans which had different benefit formulae for different classes of employees or for males and females. Also included were plans which had a different benefit formula for the portion of earnings below and above a specified amount.

Some plans provide more than one formula within the same broad category, e.g., career average and final earnings. For purposes of this survey, these plans were classified in accordance with the predominant formula.

Integration

Integrated plans are defined as plans that provide either for a lower level of contributions and/or benefits on earnings up to the "Year's Maximum Pensionable Earnings" (YMPE) as defined in the C/QPP, or that provide for pensions to be offset by all or part of the C/QPP benefits.

Methods of Integration

Benefit step rate — The benefit formula is reduced on earnings up to the YMPE with the full benefit formula applicable to earnings in excess of the YMPE.

Example:

A career average unit benefit plan with a 1-1/2% formula for each year of service might be reduced to 1% on earnings up to the YMPE, with 1-1/2% on excess earnings. Generally the employee contributions would be reduced proportionately to the reduction in benefits.

Benefit offset — The contribution and benefit formulae remain the same with the qualification that the pension at retirement is reduced by all or part of the pension payable under the CPP or QPP.

Example:

Under a unit benefit plan with a 2% formula for each year of service the member's pension would be calculated on the full 2% basis with the resultant pension being reduced by the pension payable under the CPP or QPP at the time the member retires.

Ineligible earnings — The contribution and benefit formulae remain the same but the earnings base on which contribution and benefit rates are applied is reduced by all or part of the YMPE.

Example:

Under a money purchase plan requiring a contribution of 5% of the employee's earnings to be made by both the member and the employer, earnings might be defined as that part of the member's earnings that exceeds the YMPE. The same technique might be used for unit benefit plans or any other type of plan where contributions and/or benefits are related to earnings.

Contribution step rate — Employee and employer contributions are reduced by the exact or approximate amount of the contribution required to be paid to the CPP or QPP.

Example:

A money purchase plan requiring a contribution of 5% of the employee's earnings to be made by both the member and the employer might provide for a contribution of 3.2% on earnings up to the YMPE and 5% on excess earnings.

Other — Includes the following:

- a) Plans which provide for integration in respect of employee contributions only;
- b) Plans which provide different benefit rates for different classes of employees;
- c) Plans which provide some combination of benefit formulae.

APPENDIX

UNIFORM STATISTICAL PROGRAM

Information Return

☐ Original return

Date submitted _____

☐ Amendment to section(s)

Reference date for data _____

1	D.B.S. number	14
0 1		
15	Employer's name (please print)	
0 2		80
16	Head office mailing address (please print)	
0 3		80
17	Name of insurer, if any - (please print)	
0 4		80
18	Name of corporate trustee, if any - (please print)	
0 5		80
19	Name of administrator, if any - (please print)	
0 6		80

7. Nature of business: _____

Office use

07

--	--	--	--

8. Names of subsidiaries and affiliates: (attach separate sheet if additional space is required)

09

--	--	--	--	--	--	--	--

9. Jurisdiction reference number: _____

10. Is the plan registered?

☐ 1. Yes☐ 2. No10

--	--

11. Jurisdiction:

☐ 24. Quebec☐ 35. Ontario☐ 48. Alberta☐ 47. Saskatchewan☐ 62. Federal11

--	--	--

12. Included employment:

☐ 1. Not applicable☐ 2. Water transport☐ 3. Railway transport☐ 4. Road transport☐ 5. Air transport☐ 6. N.W.T. and/or Yukon☐ 7. Radio and television☐ 8. Flour, feed or seed☐ 9. Banks☐ 10. Crown corporations☐ 11. Other (describe) _____

13. Total number of plans operated by the employer: _____

13

--	--	--

14. Type of organization of principal employer:

☐ 1. Municipal☐ 2. Municipal enterprise☐ 3. Provincial☐ 4. Provincial enterprise☐ 5. Federal☐ 6. Federal enterprise☐ 7. Incorporated company☐ 8. Partnership☐ 9. Sole proprietor☐ 10. Association☐ 11. Co-operative☐ 12. Multi-employer☐ 13. Other (describe) _____14

--	--	--

15. Effective date of plan: Month _____ Year _____

15

--	--	--	--

16. Plan fiscal year end: Day _____ Month _____

16

--	--	--	--	--	--

17. Funding instrument:

☐ 10. Insurance Company - individual contracts☐ 11. Insurance Company - group contract☐ 12. Insurance Company - deposit administration☐ 13. Insurance Company - segregated fund☐ 20. Corporate trustee☐ 21. Individual trustees or retirement committee☐ 22. Pension fund society☐ 30. Canadian Government Annuities☐ 40. Government Consolidated Revenue funds☐ 60. Other (describe) _____17

--	--	--	--	--	--

18. Eligibility:

19.

Male (18) Female (19)

All employees

☐ 1.☐ 1.

Supervisory group

☐ 5.☐ 5.

Salaried

☐ 2.☐ 2.

Not eligible

☐ 6.☐ 6.

Hourly

☐ 3.☐ 3.

Other (describe)

☐ 7.☐ 7.

Executive

☐ 4.☐ 4.18

--	--	--	--	--	--

19

--	--	--	--	--	--

20. Plan closed to:

- ☐ 1. Not applicable ☐ 3. New entrants - male
☐ 2. New entrants ☐ 4. New entrants - female

21. Eligibility conditions:

22. Male (21) Female (22)
No conditions ☐ 1. ☐ 1.
Years of service ☐ 2. ☐ 2.
Minimum age ☐ 3. ☐ 3.
Maximum age ☐ 4. ☐ 4.
Not eligible ☐ 5. ☐ 5.
Other (describe) ☐ 6. ☐ 6.

If more than one condition check ☐ and ☐ or

23. Compulsory or voluntary membership for new employees:

24. Male (23) Female (24)
Compulsory ☐ 1. ☐ 1.
Voluntary ☐ 2. ☐ 2.
Not eligible ☐ 3. ☐ 3.

25. Is the plan integrated with the CPP or QPP? ☐ 1. Yes ☐ 2. No.

26. Type of plan: (by pension formula)

- ☐ 1. Final earnings ☐ 6. Money purchase
☐ 2. Final average earnings ☐ 7. Profit sharing
☐ 3. Average best earnings ☐ 8. Flat benefit
☐ 4. Career average earnings ☐ 9. Composite
☐ 5. Level percentage of earnings ☐ 10. Other (describe)

27. Employee contributions - current service:

28. ☐ 1. Male ☐ Female Not eligible
☐ 2. M F No required contributions
☐ 3. M F % of earnings
☐ 4. M F % of earnings less the required employee contributions to the CPP or QPP
☐ 5. M F % of earnings on which contributions to the CPP or QPP are required and
☐ 6. M F % on the balance of earnings
☐ 7. M F % of earnings up to the YMPE and
☐ 8. M F % on the balance of earnings
☐ 9. M F % of earnings in excess of \$ _____ per annum
☐ 10. M F % of earnings in excess of YMPE
☐ 11. M F Per annum
☐ 12. M F Per annum less the required employee contributions to the CPP or QPP
☐ 13. M F Variable (describe)
☐ 14. M F Other (describe)

29. Employee voluntary additional contributions:

- ☐ 1. No. ☐ 2. Yes - No additional employer contributions
☐ 3. Yes - With additional employer contributions

30. Employer contributions - current service:

31. ☐ 1. Male ☐ Female Not eligible
☐ 2. M F Balance of cost of pension
☐ 3. M F % of the employee's earnings
☐ 4. M F % of the employee's earnings less the required employer contributions to the CPP or QPP
☐ 5. M F % of the employee's earnings on which contributions to the CPP or QPP are required and
☐ 6. M F % on the balance of earnings
☐ 7. M F % of the employee's earnings up to the YMPE and
☐ 8. M F % on the balance of earnings
☐ 9. M F % of the employee's earnings in excess of \$ _____ per annum
☐ 10. M F % of the employee's earnings in excess of YMPE
☐ 11. M F Per annum
☐ 12. M F Per annum less the required contributions to the CPP or QPP
☐ 13. M F Cents per hour
☐ 14. M F Cents per hour less required contribution to CPP or QPP
☐ 15. M F Based on profits with a minimum employer contribution of _____ % of the employee's earnings

30. Employer contributions - current service (continued)

31. ☐ 14. ☐ M ☐ F Based on profits with a minimum employer contribution of \$ _____ per annum
- ☐ 15. ☐ M ☐ F Variable (describe) _____
- ☐ 16. ☐ M ☐ F Unit benefit or flat benefit with minimum employer contribution
- ☐ 17. ☐ M ☐ F Other (describe) _____

32. Past service benefits: ☐ 1. Yes ☐ 2. No

33. Current service benefits:

34. ☐ 1. ☐ M ☐ F Not eligible
- ☐ 2. ☐ M ☐ F Money purchase
- ☐ 3. _____ M _____ F % of the employee's earnings for each year of service
- ☐ 4. _____ M _____ F % of the employee's required contributions
- ☐ 5. _____ M _____ F % of the employee's earnings on which contributions to the CPP or QPP are required and
- _____ M _____ F % on the balance of earnings for each year of service
- ☐ 6. _____ M _____ F % of the employee's earnings up to the YMPE and
- _____ M _____ F % of the balance of earnings for each year of service
- ☐ 7. _____ M _____ F % of the employee's earnings in excess of \$ _____ per annum for each year of service
- ☐ 8. _____ M _____ F % of the employee's earnings in excess of the YMPE for each year of service
- ☐ 9. _____ M _____ F % of the employee's earnings for each year of service less all or part of pension payable under CPP or QPP
- ☐ 10. \$ _____ M \$ _____ F Per month for each year of service
- ☐ 11. \$ _____ M \$ _____ F Per month for each year of service less all or part of the pension payable under the CPP or QPP
- ☐ 12. _____ M _____ F % of earnings not related to service
- ☐ 13. \$ _____ M \$ _____ F Per month not related to earnings or service
- ☐ 14. ☐ M ☐ F Combinations
- ☐ 15. ☐ M ☐ F Other (describe) _____

35. Earnings on which pension is based: (unit benefit plans only)

- ☐ 1. Not applicable
- ☐ 2. Final earnings
- ☐ 3. Average earnings over last _____ years
- ☐ 4. Average earnings for the best _____ years
- ☐ 5. Average earnings for the best _____ years of the last _____ years
- ☐ 6. Average earnings for year of participation (career average)
- ☐ 7. Other (describe) _____

36. Disability benefits: ☐ 1. Yes ☐ 2. No

37. Disability is defined in the plan: ☐ 1. Yes ☐ 2. No ☐ 3. Not applicable

38. Disability - conditions:

39. ☐ 1. Not applicable
- ☐ 2. Minimum age _____ M _____ F
- ☐ 3. _____ M _____ F Years of service
- ☐ 4. _____ M _____ F Years of service and age _____ M _____ F
- ☐ 5. _____ M _____ F Years of service or age _____ M _____ F
- ☐ 6. _____ M _____ F Years before normal retirement date
- ☐ 7. Anytime ☐ M ☐ F
- ☐ 8. Other (describe) _____

40. Disability pension formula:

- ☐ 1. Not applicable
- ☐ 2. Accrued pension without reduction
- ☐ 3. Accrued pension with actuarial reduction
- ☐ 4. Accrued pension with _____ % reduction for each year before normal retirement date
- ☐ 5. Flat amount of \$ _____ per month
- ☐ 6. Other (describe) _____

41. Disability - minimum pension:

- ☐ 1. Not applicable
- ☐ 2. No minimum
- ☐ 3. Minimum pension of \$ _____ per month
- ☐ 4. Minimum pension of \$ _____ per month for each year of service
- ☐ 5. Other (describe) _____

42. Minimum pension: ☐ 1. Yes ☐ 2. No

43. Maximum pension: ☐ 1. Yes ☐ 2. No

44. Normal retirement age:

45. ☐ 1. Age _____ M _____ F
☐ 2. Age _____ M _____ F and years of service _____ M _____ F
☐ 3. Other (describe) _____

46. Automatic or compulsory retirement age:

47. ☐ 1. Not applicable ☐ Male (46) ☐ Female (47)
☐ 2. Age _____
☐ 3. Other (describe) _____

48. Special retirement age:

49. ☐ 1. Not applicable ☐ M ☐ F
☐ 2. Age _____ M _____ F and years of service _____ M _____ F
☐ 3. Years of service _____ M _____ F
☐ 4. Other (describe) _____

50. Early retirement:

☐ 1. Yes - employee's option ☐ 4. Yes - other (describe) _____
☐ 2. Yes - employer's option
☐ 3. Yes - mutual consent ☐ 5. No

51. Early retirement - conditions:

52. ☐ 1. Not applicable ☐ M ☐ F
☐ 2. Minimum age _____ M _____ F
☐ 3. Years of service _____ M _____ F
☐ 4. Years of participation _____ M _____ F
☐ 5. Years of service _____ M _____ F and age _____ M _____ F
☐ 6. Years of service _____ M _____ F or age _____ M _____ F
☐ 7. Years of participation _____ M _____ F and age _____ M _____ F
☐ 8. Years of participation _____ M _____ F or age _____ M _____ F
☐ 9. Anytime ☐ M ☐ F
☐ 10. Other (describe) _____

53. Early retirement - pension formula:

☐ 1. Not applicable
☐ 2. Actuarially reduced pension
☐ 3. Accrued pension reduced by _____ % per month by which early retirement precedes normal retirement age
☐ 4. Other (describe) _____

54. Postponed retirement:

☐ 1. Yes - employee's option ☐ 3. Yes - conditions not specified
☐ 2. Yes - mutual consent ☐ 4. No

55. Postponed retirement - pension formula:

☐ 1. Not applicable
☐ 2. Accrued pension actuarially increased
☐ 3. Accrued pension actuarially increased with accrual of additional benefits
☐ 4. Accrued pension without increase
☐ 5. Accrued pension without increase with accrual of additional benefits
☐ 6. Other (describe) _____

56. Post retirement adjustment:

☐ 1. No provision
☐ 2. Yes - based on consumer price index with maximum increase of _____ % per annum
☐ 3. Yes - based on wage index with maximum increase of _____ % per annum
☐ 4. Other (describe) _____

57. Variable annuity: ☐ 1. Yes ☐ 2. No

58. Vesting of employer future service contributions on termination of employment
(other than that required by legislation)

☐ 1. No vesting
☐ 2. Vesting is full and immediate
☐ 3. Full vesting occurs after _____ years of service
☐ 4. Full vesting occurs after _____ years of participation
☐ 5. Full vesting occurs after age _____
☐ 6. Vesting commences after _____ years of service and is completed after _____ years of service
☐ 7. Vesting commences after _____ years of participation and is completed after _____ years of participation
☐ 8. Other (describe) _____
if more than one condition check ☐ and ☐ or

59. Vesting meets requirements of legislation:

☐ 1. Yes ☐ 2. No ☐ 3. Not applicable (give reason) _____

59

--	--

60. Refunds:

- ☐ 1. No provision for refunds
☐ 2. Employee contributions without interest
☐ 3. Employee contributions with interest
☐ 4. Employer vested contributions without interest
☐ 5. Employer vested contributions with interest
☐ 6. Other (describe) _____

60

--	--	--	--	--

61. Forfeiture of employer contributions on refund of employee contributions:

☐ 1. Yes ☐ 2. No ☐ 3. Not applicable

61

--	--

62. 25% refund arrangement:

☐ 1. Yes ☐ 2. No

62

--	--

63. Does the plan permit the commutation of deferred pension by reason of shortened life expectancy:

☐ 1. Yes ☐ 2. No

63

--	--

64. Death benefits before retirement:

- ☐ 1. Nil ☐ 4. Widows and/or orphans pension
☐ 2. Employee contributions ☐ 5. Other (describe) _____
☐ 3. Vested employer contributions

64

--	--	--	--

65. Vesting of employer future service contributions on death before retirement:

- ☐ 1. Not applicable
☐ 2. All employer contributions
☐ 3. Vested on the same basis as vesting on termination of employment
☐ 4. Other (describe) _____

65

--	--

66. Death benefits after retirement:

- ☐ 1. Nil
☐ 2. Pension guaranteed for _____ months unless optional type of annuity elected
☐ 3. Employee contributions less pension payments made
☐ 4. Total contributions less pension payments made
☐ 5. Widows and/or orphans pension
☐ 6. Depends upon option chosen
☐ 7. Other (describe) _____

66

--	--	--	--	--	--	--

67. Widows pension:

- ☐ 1. Not applicable ☐ 3. Other (describe) _____
☐ 2. _____ % of the employee's accrued pension _____

67

--	--	--	--	--	--	--	--

68. Orphans pension:

- ☐ 1. Not applicable
☐ 2. _____ % of the employee's accrued pension until they reach age _____
☐ 3. Other (describe) _____

68

69. Employee required contributions \$ _____

69

--	--	--	--	--	--	--	--

70. Employee additional contributions \$ _____

70

--	--	--	--	--	--	--	--

71. Employee total contributions \$ _____

71

--	--	--	--	--	--	--	--

72. Employer current service contributions \$ _____

72

--	--	--	--	--	--	--	--

73. Employer special payments to liquidate initial unfunded liability \$ _____

73

--	--	--	--	--	--	--	--

74. Employer special payments to liquidate experience deficiencies \$ _____

74

--	--	--	--	--	--	--	--

75. Number of employees on payroll:

76.

Male (75)

Female (76)

- | | | |
|---|-------|-------|
| <input type="checkbox"/> a. Newfoundland | | |
| <input type="checkbox"/> b. Prince Edward Island | | |
| <input type="checkbox"/> c. New Brunswick | | |
| <input type="checkbox"/> d. Nova Scotia | | |
| <input type="checkbox"/> e. Quebec | | |
| <input type="checkbox"/> f. Ontario | | |
| <input type="checkbox"/> g. Manitoba | | |
| <input type="checkbox"/> h. Saskatchewan | | |
| <input type="checkbox"/> i. Alberta | | |
| <input type="checkbox"/> k. British Columbia | | |
| <input type="checkbox"/> m. Yukon | | |
| <input type="checkbox"/> n. Northwest Territories | | |
| <input type="checkbox"/> p. Outside Canada | | |
| t. Total | | |

75

6

The image shows two identical, vertically oriented sheets of graph paper placed side-by-side. Each sheet features a uniform grid of thin black lines forming small squares across its entire surface. The paper has a light cream or off-white color. There are no margins, text, or other markings on the pages.

77. Number of active members covered by plan:

&
78.

Male (77)

Female (78)

- | | | |
|---|-------|-------|
| <input type="checkbox"/> a. Newfoundland | | |
| <input type="checkbox"/> b. Prince Edward Island | | |
| <input type="checkbox"/> c. New Brunswick | | |
| <input type="checkbox"/> d. Nova Scotia | | |
| <input type="checkbox"/> e. Quebec | | |
| <input type="checkbox"/> f. Ontario | | |
| <input type="checkbox"/> g. Manitoba | | |
| <input type="checkbox"/> h. Saskatchewan | | |
| <input type="checkbox"/> i. Alberta | | |
| <input type="checkbox"/> j. British Columbia | | |
| <input type="checkbox"/> k. Yukon | | |
| <input type="checkbox"/> l. Northwest Territories | | |
| <input type="checkbox"/> m. Outside Canada | | |
| <input type="checkbox"/> n. Total | | |

77

7

The image shows a full page of graph paper. It consists of two identical vertical columns of squares separated by a central margin. Each column contains 10 rows and 8 columns of squares, creating a total of 160 square units per column. The paper has a light beige or cream color, and the grid lines are thin and dark. There are no markings, text, or drawings on the grid itself.

79. Indicate pension legislation applicable to this plan

- ☐ 24. Quebec ☐ 48. Alberta ☐ 62. Federal
☐ 35. Ontario ☐ 47. Saskatchewan

79

[illegible]

D.B.S. use only

Edited and coded by:

Checked by:

Signed _____

Date _____

Pension plans in Canada

1974

Régimes de pensions au Canada

1974



STATISTICS CANADA — STATISTIQUE CANADA

Labour Division — Division du travail

Pensions Section — Section des pensions

PENSION PLANS IN CANADA

RÉGIMES DE PENSIONS AU CANADA

1974

NOTE: This report was not published for 1972 because data for some 15 per cent of all plans could not be collected. Limited data for 1972, based on approximately 85 per cent of the universe, are available in unpublished form. Regular biennial reports are resumed with this report.

NOTA: Ce bulletin n'a pas été publié pour 1972 vue que les données d'environ 15 pour-cent de l'ensemble des régimes n'ont pas pu être recueillies. Certaines données pour 1972, fondées sur environ 85 pourcent de l'univers, sont disponibles dans des documents inédits. Les publications bisannuelles régulières reprennent avec le présent bulletin.

Published by Authority of
The Minister of Industry, Trade and Commerce

Publication autorisée par
le ministre de l'Industrie et du Commerce

April - 1976 - Avril
5-4202-503

Price—Prix: \$2.10

Statistics Canada should be credited when republishing all or any part of this document

Reproduction autorisée sous réserve d'indication de la source: Statistique Canada

Information Canada
Ottawa

PREFACE

This study is based on material from a data bank which contains a wide range of data on most pension plans in Canada. Creation of the data bank was made possible by the co-operative statistical programme developed jointly by Statistics Canada, the Quebec Pension Board, the Pension Commission of Ontario, the Pension Benefit Act Branches of the Alberta and Saskatchewan Departments of Labour and the Federal Department of Insurance.

The report updates and extends the data produced from the 1960 and 1965 surveys of pension plans. The 1965 study, *Survey of Pension Plan Coverage*, Catalogue 74-506, was designed to provide benchmark data on pension plans prior to changes or adjustments made in the course of integration with the Canada/Quebec Pension Plans. In 1970 a study was conducted to show the effects of integration on private pension plans as well as the uniform pension benefits legislation. The current report updates the information in the 1970 study and adds data on Registered Retirement Savings Plans, characteristics of contributors to private pension plans and pensioners as well as considerable detail on eligibility requirements of pension plans in Canada.

Data regarding the financial operations of pension plans may be obtained from a separate study, published annually, under the title *Trusted Pension Plans, Financial Statistics*, Catalogue 74-201.

This study was prepared by Harry Weitz, Chief and Earl Hanes, Assistant Chief, Pensions Section, Labour Division in Statistics Canada.

PETER G. KIRKHAM,
Chief Statistician of Canada.

PRÉFACE

La présente étude se fonde sur des renseignements provenant d'une banque de données qui renferme une foule de détails sur la plupart des régimes de pensions en vigueur au Canada. La création de cette banque de données a été rendue possible grâce à un programme collectif de statistiques mis sur pied conjointement par Statistique Canada, la Régie des rentes du Québec, la Commission des pensions de l'Ontario, les ministères du Travail de l'Alberta et de la Saskatchewan (plus précisément leurs directions responsables de la Loi sur les pensions), ainsi que le Département des assurances du Canada.

L'étude met à jour et complète les données obtenues à partir des enquêtes de 1960 et 1965 sur les régimes de pensions. L'étude de 1965 intitulée *Enquête sur les régimes de pensions* (n° 74-506 au catalogue) avait pour but de fournir des données de référence sur les régimes de pensions avant les changements ou les ajustements effectués lors de l'intégration au Régime de pensions du Canada et au Régime de rentes du Québec. En 1970, on a procédé à une étude afin de déterminer les conséquences de l'intégration sur les régimes privés de pensions et de préciser les aspects de la législation uniforme sur les prestations de retraite. La présente étude met à jour les données de l'étude de 1970 et comprend en plus des données sur les régimes enregistrés d'épargne-retraite, un exposé sur les caractéristiques des cotisants aux régimes privés de pensions et des retraités de ces régimes, ainsi que des renseignements détaillés sur les conditions d'adhésion aux régimes de pension au Canada.

On peut obtenir des renseignements sur l'administration financière des régimes de pensions en se référant à une étude publiée annuellement sous le titre de *Régimes de pensions en fiducie, Statistique financière* (n° 74-201 au catalogue).

Cette publication a été préparée par le chef et le sous-chef de la Section des régimes de pensions de la Division du Travail de Statistique Canada, Harry Weitz et Earl Hanes.

Le statisticien en chef du Canada,
PETER G. KIRKHAM.

SYMBOLS

The following standard symbols are used in Statistics Canada publications:

.. figures not available.

... figures not appropriate or not applicable.

— nil or zero.

- - amount too small to be expressed.

^p preliminary figures.

^r revised figures.

^x confidential to meet secrecy requirements of the Statistics Act.

SIGNES CONVENTIONNELS

Les signes conventionnels suivants sont employés uniformément dans les publications de Statistique Canada:

.. nombres indisponibles.

... n'ayant pas lieu de figurer.

— néant ou zéro.

- - nombres infimes.

^p nombres provisoires.

^r nombres rectifiés.

^x confidentiel en vertu des dispositions de la Loi sur la statistique relatives au secret.

TABLE OF CONTENTS

	Page
Introduction	11
Highlights	17
Statistical Tables	83
Technical Notes	127

Summary Tables

Table	
A. Contributors to RRSP's and Average Annual Contributions by Contributor's Annual Income, 1973	13
B. Average Annual Contributions to Private Pension Plans and RRSP's Made by Dual Contributors, by Annual Income, 1973 ..	14
C. Pension Plans and Members by Membership Size Group, 1960, 1965, 1970 and 1974.	18
D. Proportion of Tax Filers who Contributed to Pension Plans by Annual Earnings, 1973	21
E. Proportion of Paid Workers in Labour Force Covered by Pension Plans, by Industry, 1970 and 1974	28
F. Proportion of Members in Contributory and Non-contributory Plans, 1960, 1965, 1970 and 1974	33
G. Proportion of Members in Contributory and Non-contributory Plans, by Sector, 1970 and 1974	34
H. Compulsory and Voluntary Participation — Contributory Plans, 1970 and 1974	37
I. Integrated and Non-integrated Plans by Sector, 1970 and 1974	43
J. Plans and Members by Method of Integration with Canada/Quebec Pension Plans, 1970 and 1974	45
K. Plans and Members by Type of Benefit, 1960, 1965, 1970 and 1974	51
L. Benefit Rates in Unit Benefit Plans with Membership by Earnings Base, 1965, 1970 and 1974	56
M. Benefit Rates in Flat Benefit Plans, 1965, 1970 and 1974	58
N. Employee Contribution Rates in Contributory Plans, 1965, 1970 and 1974	61
O. Normal Retirement Age, 1970 and 1974 ..	63
P. Vesting on Termination of Employment, 1965, 1970 and 1974	69

TABLE DES MATIÈRES

	Page
Introduction	11
Hautes lumières	17
Tableaux statistiques	83
Notes explicatives	127

Tableaux récapitulatifs

Tableau	
A. Cotisants aux R.E.E.R. et cotisations annuelles moyennes selon le revenu annuel du cotisant, 1973	13
B. Cotisations annuelles moyennes aux régimes privés de pensions et aux R.E.E.R. versées par les cotisants selon le revenu annuel, 1973	14
C. Régimes de pensions et participants par tranche de taille de participants, 1960, 1965, 1970 et 1974	18
D. Proportion de contribuables qui ont cotisé à un régime de pensions, selon le niveau des gains, 1973	21
E. Proportion des salariés dans la population active couverts par des régimes de pensions par secteur économique, 1970 et 1974	28
F. Proportion des participants dans les régimes contributifs et non-contributifs, 1960, 1965, 1970 et 1974	33
G. Proportion des participants dans les régimes contributifs et non-contributifs, par secteur, 1970 et 1974	34
H. Participation obligatoire et facultative — Régimes contributifs, 1970 et 1974	37
I. Régimes intégrés et non-intégrés par secteur, 1970 et 1974	43
J. Régimes et membres selon les méthodes d'intégration au régime de pensions du Canada et au régime de rentes du Québec, 1970 et 1974	45
K. Régimes et participants selon le genre de prestations, 1960, 1965, 1970 et 1974	51
L. Taux de prestations dans les régimes unitaires et nombre de participants selon la base des gains, 1965, 1970 et 1974	56
M. Taux de prestations dans les régimes à prestations forfaitaires, 1965, 1970 et 1974	58
N. Taux de cotisation des employés dans les régimes contributifs, 1965, 1970 et 1974 ..	61
O. Âge normal de la retraite, 1970 et 1974	63
P. Acquisition des droits lors de la cessation d'emploi, 1965, 1970 et 1974	69

TABLE OF CONTENTS — Continued

Summary Tables — Concluded

Table	Page
Q. Vesting on Termination of Employment, 1974	70
R. Benefits on Death Before Retirement, by Public and Private Sectors, 1970 and 1974	72
S. Benefits on Death After Retirement, by Public and Private Sectors, 1970 and 1974	74
T. Contributions Made to Pension Funds in the Public and Private Sectors, 1970 and 1974	78
U. Pensioners by Annual Income and Sex, Showing Average Pension Received from Private Plans, 1973	80

List of Charts

Chart	
1. Proportion of Pension Plan Members in the Provinces Covered by Plans in the Public and Private Sectors, 1974	25
2. Percentage of Paid Workers in the Labour Force Covered by Pension Plans, by Industry, 1970 and 1974	27
3. Proportion of Plans and Members by Funding Agency, 1974	31
4. Proportion of Plans and Members by Type of Benefit, 1970 and 1974	52

Statistical Tables

Table	
Plans and Coverage	
1. Contributory and Non-contributory Plans: Membership by Sex, Public and Private Sectors and Membership Size Group, 1974	84
2. Provincial Distribution of Plan Members by Sex, 1970 and 1974	87
3. Industrial Distribution of Plans and Members by Sex, 1970 and 1974	87
Eligibility	
4. Eligibility Conditions, Contributory and Non-contributory Plans, 1974	88
5. Years of Service for Eligibility in Contributory and Non-contributory Plans, 1974 ..	88
6. Maximum Age for Eligibility in Contributory and Non-contributory Plans, 1974 ..	89
7. Minimum Age for Eligibility in Contributory and Non-contributory Plans, 1974 ..	89

TABLE DES MATIÈRES — suite

Tableaux récapitulatifs — fin

Tableau	Page
Q. Acquisition des droits lors de la cessation d'emploi, 1974	70
R. Prestations de décès avant la retraite, pour les secteurs public et privé, 1970 et 1974	72
S. Prestations de décès après la retraite, par les secteurs public et privé, 1970 et 1974	74
T. Cotisations aux caisses de retraite, dans le secteur public et le secteur privé, 1970 et 1974	78
U. Pensionnés selon le revenu annuel et le sexe, pension moyenne reçue des régimes de pensions, 1973	80

Liste des graphiques

Graphique	
1. Proportion de participants dans les provinces couvertes par des régimes dans le secteur public et privé, 1974	25
2. Proportion de salariés de la main-d'oeuvre qui participent aux régimes de pensions, par industrie, 1970 et 1974	27
3. Régimes et participants, selon le mode de placement, 1974	31
4. Régimes et participants selon la nature des prestations, 1970 et 1974	52

Tableaux statistiques

Tableau	
Régimes et nombre de participants	
1. Régimes contributifs et régimes non-contributifs: nombre de participants selon le sexe par secteur (public et privé) et par tranche de taille de participants, 1974	84
2. Répartition provinciale des participants selon le sexe, 1970 et 1974	87
3. Répartition par secteur économique des régimes et des participants selon le sexe, 1970 et 1974	87
Conditions d'admissibilité	
4. Conditions d'admissibilité, régimes contributifs et non-contributifs, 1974	88
5. Années de service d'admissibilité, régimes contributifs et non-contributifs, 1974	88
6. Âge maximum d'admissibilité, régimes contributifs et non-contributifs, 1974	89
7. Âge minimum d'admissibilité, régimes contributifs et non-contributifs, 1974	89

TABLE OF CONTENTS — Continued

Statistical Tables — Continued

Table	Page
Integration	
8. Integration Methods in the Public and Private Sectors by Type of Plan, Showing Plans and Members, 1974	90
Contribution Rates	
9. Employee Contribution Rates by Integration Method in Contributory Plans in Private and Public Sectors, Showing Plans and Members, 1970 and 1974	92
10. Employer Contribution Rates by Integration Method in Money Purchase Plans in the Public and Private Sectors Showing Plans and Members, 1970 and 1974	94
16. Employee Contribution Rates by Benefit Rates in Non-integrated Unit Benefit Plans Showing Plans and Members, 1974	102
17. Employee Contribution Rates by Employer Contribution Rates in Non-integrated Money Purchase Plans Showing Plans and Members, 1974	104
20. Employee Contribution Rates in Contributory, Integrated and Non-integrated Pension Plans, 1974	106
Types of Plans	
11. Types of Plans with Membership by Sex, 1965, 1970 and 1974	96
12. Plans and Members by Funding Agency and Type of Plan, 1970 and 1974	96
13. Types of Plans: Membership by Sex in Integrated and Non-integrated Plans, 1974	100
Benefit Rates	
14. Benefit Rates in Unit Benefit Plans Integrated by Step Rate Method Showing Plans and Members, 1974	102
15. Benefit Rates in Unit Benefit Plans Integrated by Benefit Offset and Ineligible Earnings Methods Showing Plans and Members, 1974	102
18. Benefit Rates by Type of Benefit in Non-integrated Unit Benefit Contributory and Non-contributory Plans Showing Plans and Members, 1974	104

TABLE DES MATIÈRES — suite

Tableaux statistiques — suite

Tableau	Page
Intégration	
8. Méthodes d'intégration dans les secteurs public et privé selon le genre de régime avec indication du nombre de participants et des régimes, 1974	90
Taux de cotisation	
9. Taux de cotisation de l'employé selon la méthode d'intégration dans les régimes contributifs dans les secteurs public et privé, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1970 et 1974	92
10. Taux de cotisations de l'employeur selon la méthode d'intégration dans les régimes d'achat, dans les secteurs public et privé, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1970 et 1974	94
16. Taux de cotisation des employés selon le taux de prestations dans les régimes non-intégrés à prestations unitaires avec indication des régimes et du nombre de participants, 1974 . .	102
17. Taux de cotisation des employés selon le taux de cotisation de l'employeur dans les régimes d'achat non-intégrés, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1974 . .	104
20. Taux de cotisation des employés dans les régimes contributifs, intégrés et non-intégrés, 1974	106
Genres de régimes	
11. Genres de régimes et nombre de participants selon le sexe, 1965, 1970 et 1974	96
12. Régimes de pensions et nombre de participants par mode de placement et genres de régimes, 1970 et 1974	96
13. Régimes de pensions: nombre de participants, selon le sexe, dans les régimes intégrés et dans les régimes non-intégrés, 1974	100
Taux de prestations	
14. Taux de prestations dans les régimes intégrés à prestations selon la méthode des taux échelonnés avec indication des régimes et du nombre de participants, 1974	102
15. Taux de prestations dans les régimes à prestations unitaires intégrés, selon les méthodes de pension réduite et de gains inadmissibles, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1974	102
18. Taux de prestations selon le genre de prestations dans les régimes non-intégrés contributifs et non-contributifs à prestations unitaires avec indication des régimes et du nombre de participants, 1974	104

Statistical Tables — Continued

Tableaux statistiques — suite

Table	Page	Tableau	Page
19. Benefit Rates in Non-integrated, Contributory and Non-contributory Flat Benefit Plans Showing Membership by Sex, 1974	106	19. Taux de prestations dans les régimes non-intégrés à prestations forfaitaires, contributifs et non-contributifs, avec indication du nombre de participants selon le sexe, 1974 . .	106
Vesting on Termination of Employment		Attribution de la quote-part patronale en fin d'emploi	
21. Vesting on Termination of Employment — Deferred Full and Graduated — Public and Private Sector Plans, with Membership by Sex, by Years of Service for Full Vesting, Showing Plans and Members Subject to Regulatory Legislation, 1970 and 1974	108	21. Attribution de la quote-part patronale en fin d'emploi — Entière différée et graduelle différée — Régimes du secteur public et du secteur privé et nombre de participants selon le sexe, selon les années de service pour une quote-part entière, avec indication des régimes et du nombre de participants assujettis à une législation de réglementation, 1970 et 1974	108
22. Vesting on Termination of Employment — Deferred Full and Graduated — Public and Private Sector Plans with Membership by Sex, by Years of Participation for Full Vesting, Showing Plans and Members Subject to Regulatory Legislation, 1970 and 1974	110	22. Attribution de la quote-part patronale en fin d'emploi — Entière différée et graduelle différée — Régimes du secteur public et du secteur privé, avec nombre de participants selon le sexe et les années de participation pour quote-part entière, avec les régimes et le nombre de participants assujettis à une législation de réglementation, 1970 et 1974	110
23. Vesting on Termination of Service — Deferred Graduated Based on Years of Service or Participation — Plans with Membership by Sex, Showing Plans and Members Subject to Regulatory Legislation, 1974 . . .	112	23. Attribution de la quote-part patronale en fin d'emploi — Différée et graduelle basée sur les années de service ou de participation — Régimes avec participants selon le sexe et avec indication des régimes et des participants assujettis à une législation de réglementation, 1974	112
Disposition of Employee Contributions		Disposition des cotisations de l'employé	
24. Disposition of Employee Contributions Not Locked in by Legislation in Contributory Plans on Termination of Service Prior to Retirement by Type of Plan and Sector, 1974	114	24. Disposition des cotisations de l'employé, non bloquées par une loi, dans les régimes contributifs lors de la cessation d'emploi avant la retraite, selon le genre de régimes et le secteur, 1974	114
Normal Retirement Age		Âge normal de la retraite	
25. Normal Retirement Age in Pension Plans in the Public and Private Sectors with Membership by Sex, 1970 and 1974	116	25. Âge normal de la retraite au sein des régimes de pensions dans les secteurs public et privé et nombre de participants selon le sexe, 1970 et 1974	116
26. Normal Retirement Age in Pension Plans by Industry with Membership by Sex, 1974	118	26. Âge normal de la retraite dans les régimes de pensions, selon le secteur économique et nombre de participants selon le sexe, 1974 . .	118
Early Retirement		Retraite anticipée	
27. Early Retirement Provisions in Plans in the Public and Private Sectors, 1970 and 1974	120	27. Dispositions relatives à la retraite anticipée dans les régimes du secteur public et du secteur privé, 1970 et 1974	120

TABLE OF CONTENTS – Concluded

Statistical Tables – Concluded

Table	Page
Death Benefits	
28. Benefits on Death Before Retirement in Public and Private Sector Plans with Membership by Sex, 1970 and 1974	120
29. Benefits on Death After Retirement in Public and Private Sector Plans, 1970 and 1974	122
30. Widow's Pension in Public and Private Sector Plans, 1970 and 1974	122
Contributions	
31. Contributions to Pension Plans by Funding Agency, 1965, 1970 and 1974	124

TABLE DES MATIÈRES – fin

Tableaux statistiques – fin

Tableau	Page
Prestations de décès	
28. Prestations en cas de décès avant la retraite dans les régimes du secteur public et du secteur privé et nombre de participants selon le sexe, 1970 et 1974	120
29. Prestations en cas de décès après la retraite dans les régimes du secteur public et du secteur privé, 1970 et 1974	122
30. Pensions de veuve dans les régimes du secteur public et du secteur privé, 1970 et 1974 . . .	122
Cotisations	
31. Cotisations aux régimes de pensions selon l'organisme de placement, 1965, 1970 et 1974	124

INTRODUCTION

A great deal of public interest and debate has recently been centered around pension expectations and the degree to which these expectations can be met through the evolving system of income maintenance for the retired worker in Canada. Private pension plans, which over the past three decades have shown considerable growth and development, occupy an important position in the income replacement system for the elderly. Consequently a considerable amount of emphasis has been placed on reviews of the role of private plans and the degree to which they can be expected to meet the future needs of their members. The data base for the ongoing evaluation has been, in part, the information available from periodic studies produced by Statistics Canada. This current review was designed to update the existing data series and to give some indication of the extent and the direction of change, if any, that may have been introduced into the system in response to current economic realities.

While the focus of this study is on private pension plans, a few brief comments on the public and private earnings-related programmes will serve to place the private pension system in context of overall earnings-related income support available in Canada. In 1973, the latest year for which comparable figures were available, combined contributions of over \$5 billion were paid into public and private earnings-related programmes made up of the Canada/Quebec Pension Plans, Registered Retirement Savings Plans and private pension plans.¹

The most comprehensive of these earnings-related programmes, in terms of coverage, is the Canada/Quebec Pension Plan (C/QPP). Participation is mandatory for all paid workers, whether employee or self-employed, over age 18. Contributions to the C/QPP on behalf of what amounts to virtually the entire labour force totalled \$1,305,000,000 in 1973. By contrast, over the same period well over \$2,991,000,000 was paid into private pension plans on behalf of only 40% of the paid workers in the labour force. With funds of this magnitude channelled into private pensions each year they have become the largest pool of pension funds in the country.

On s'est récemment considérablement intéressé à la question des pensions de retraite et l'on a beaucoup discuté de la mesure dans laquelle les divers régimes de pensions peuvent répondre aux attentes des travailleurs canadiens en leur assurant un revenu durant leur retraite. Les régimes privés de pension qui ont connu au cours des trois dernières décennies un essor considérable jouent un rôle primordial comme moyen de remplacement du revenu chez les personnes âgées. Dans cette optique, il est donc apparu fort utile d'étudier le rôle des régimes privés et de voir dans quelle mesure ils pourront répondre aux besoins futurs de leurs membres. Les données qui ont servi de base à cette étude proviennent en partie des enquêtes réalisées périodiquement par Statistique Canada. Le but de la présente analyse est de mettre à jour les données existantes et de donner une idée de l'ampleur et de l'orientation du changement, qui, le cas échéant, a pu s'opérer dans le système afin de l'adapter aux conditions économiques existantes.

Bien que cette étude porte essentiellement sur les régimes privés de pensions, quelques observations rapides sur les régimes publics et les régimes privés établis en fonction des gains permettront de situer les régimes privés de pension dans le contexte de l'ensemble des programmes de revenu assuré, fondés sur les gains, disponibles au Canada. En 1973, dernière année pour laquelle on dispose de chiffres comparables, les cotisations combinées aux régimes publics et aux régimes privés de retraite fondés sur les gains, c'est-à-dire au Régime de pensions du Canada et au Régime de rentes du Québec, aux régimes enregistrés d'épargne-retraite et aux régimes privés de pensions¹, se sont élevées à plus de \$5 milliards.

Le régime fondé sur les gains qui compte le plus grand nombre de participants est le Régime de pensions du Canada combiné au Régime de rentes du Québec. La participation à ces régimes est obligatoire pour tous les travailleurs rémunérés âgés de 18 ans ou plus, qu'il s'agisse de salariés ou de travailleurs autonomes. Les cotisations aux R.P.C./R.R.Q., qui en termes de cotisants représentent la presque totalité de la population active, se sont chiffrées à \$1,305,000,000 en 1973. Par ailleurs, au cours de la même période, plus de \$2,991,000,000 ont été versés dans les régimes privés de pensions, qui eux ne représentent que 40 % des travailleurs rémunérés de la population active. On constate, vu l'ampleur des fonds versés dans les régimes de pensions chaque année, qu'il s'agit là du plus vaste réservoir de fonds de pensions du pays.

¹ Specifically excluded was the Old Age Security/ Guaranteed Income Supplement programme which provides flat-rate universal benefits unrelated to the work history of recipients.

¹ Non compris les programmes de sécurité de la vieillesse et de supplément de revenu garanti, qui accordent des prestations universelles déterminées quels que soient les antécédents de travail des bénéficiaires.

Registered Retirement Savings Plans

A program which has come to assume an ever increasing role in the earnings-related system is the Registered Retirement Savings Plan, designed to offer individuals a vehicle for personal retirement savings. Individuals who feel they will need more than the benefits offered by the C/QPP or even their occupational pension plan, can set up a personal retirement savings programme through the medium of the Registered Retirement Savings Plans (RRSP). Financial institutions in Canada actively compete for this business and offer a wide variety of programmes. Within certain limitations, contributions to an RRSP may be deducted from taxable income before calculation of income tax. Earnings of RRSP investments are accumulated, tax free, until retirement when the money may be used to buy a life annuity. At this point taxes become payable on the annual annuity payments as they are received, which presumably will be at a lower tax rate because retirement income may be lower.

There are different contributions ceilings for pension plan participants and non-participants. Non-participants in an occupational pension plan, whether employees or self-employed, may contribute 20% of earned income up to a maximum contribution of \$4,000 per year. For employees who belong to a non-contributory pension plan the maximum is \$2,500. But if they belong to a contributory plan, that amount is reduced by their pension plan contributions; together they cannot exceed \$2,500.

Deduction limits were increased to this level in the revised Income Tax Act of 1972. Originally the maximum limits were the lesser of 10% of earnings or \$2,500 for non-participants and \$1,500 for participants. The substantial increase to the current levels apparently stimulated taxpayers' response to the programme. In 1971, just prior to the change, 347,600 taxpayers contributed \$319,779,000 to RRSP; two years later in 1973, the numbers increased sharply to three quarters of a million, 757,925 taxpayers, whose aggregate contributions reached a record level of \$922,595,000.

Tables A and B illustrate some highlights of this programme, indicating the extent of taxpayers' participation and some of the key characteristics of the participants. Participation in the program was largely confined to taxpayers in the upper income levels, since logically they were the ones who were most likely to have surplus for savings, and furthermore had more to gain because of their higher marginal tax rates. Never-

Régimes enregistrés d'épargne-retraite

Le programme qui joue actuellement le rôle le plus important dans le système fondé sur les gains est le régime enregistré d'épargne-retraite, dont l'objectif est d'offrir aux particuliers un moyen d'épargne-retraite personnelle. Les personnes qui prévoient avoir besoin de ressources financières plus substantielles que les prestations offertes par le R.P.C. ou le R.R.Q., ou même leur régime de pensions professionnel, peuvent se constituer un régime personnel d'épargne-retraite par l'entremise des régimes enregistrés d'épargne-retraite (R.E.E.R.). Les institutions financières du Canada se livrent à une vive concurrence dans ce domaine et offrent une gamme variée de régimes. Sous certaines réserves, les cotisations versées à un R.E.E.R. peuvent être déduites du revenu imposable avant le calcul de l'impôt sur le revenu. Les gains provenant des placements dans un R.E.E.R. sont accumulés, exempts d'impôts, jusqu'au moment de la retraite; cet argent peut alors être consacré à l'achat d'une rente viagère. À ce moment-là, les prestations annuelles de la rente deviennent imposables, mais le montant de l'impôt sera vraisemblablement moindre parce que le revenu de la retraite sera sûrement moins élevé.

Il existe divers plafonds de cotisation pour les participants et les non-participants aux régimes de pensions. Les non-participants à un régime de pension professionnel, qu'il s'agisse de salariés ou de travailleurs autonomes, peuvent verser une cotisation équivalente à 20 % du revenu gagné jusqu'à concurrence de \$4,000 par année. Pour les salariés qui appartiennent à un régime de pension non contributif, le maximum a été fixé à \$2,500. Mais pour ceux qui sont inscrits à un régime contributif, ce montant est réduit du montant de leurs cotisations au régime de pensions; les deux ne doivent pas dépasser \$2,500.

Les limites maximum des déductions ont été portées à ce niveau dans la Loi de 1972 modifiant la Loi de l'impôt sur le revenu. À l'origine, les limites maximum étaient les moins élevées des deux montants suivants, soit 10 % des gains, soit \$2,500 pour les non-participants et \$1,500 pour les participants. Le relèvement considérable des montants maximum actuels semble avoir incité les contribuables à adhérer à ce genre de programme. En 1971, immédiatement avant le changement, 347,600 contribuables ont versé \$319,779,000 dans les R.E.E.R.; deux ans plus tard, soit en 1973, leur nombre atteignait les trois quarts de million, soit 757,925 contribuables, et le montant global des cotisations a atteint le chiffre record de \$922,595,000.

Les tableaux A et B exposent les points saillants de ce programme: ils indiquent le degré de participation des contribuables et quelques-unes des caractéristiques principales des participants. La participation au programme s'est limitée surtout aux contribuables se classant dans les tranches du revenu les plus élevées, ce qui s'explique logiquement puisque ceux-ci étaient davantage en mesure de disposer d'un supplément pour des épargnes, et qu'en

theless even these earners, on average, did not put aside the full allowable amount and indeed their payments were much below the maximum. Of the 757,925 taxpayers who reported RRSP contributions in 1973, over two-thirds reported earnings of \$10,000 or more annually. While the average contribution, in aggregate, was \$1,217, taxpayers in the higher earnings brackets contributed average amounts ranging from \$963 for those in the \$10,000-\$15,000 bracket to \$2,750 for those with incomes of \$25,000 or more.

autre ce programme était plus intéressant pour eux en raison du taux élevé d'impôt qu'ils devaient payer. Néanmoins, même à ce niveau, les participants n'ont, en général, pas mis de côté la totalité du montant déductible autorisé; en fait les versements ont été bien inférieurs au maximum. Sur les 757,925 contribuables qui ont déclaré avoir cotisé à des R.E.E.R. en 1973, plus des deux tiers ont déclaré des gains annuels supérieurs à \$10,000. Alors que la moyenne des contributions se chiffrait pour l'ensemble à \$1,217, les cotisations des contribuables touchant un revenu élevé se sont situées en moyenne entre \$963 pour ceux ayant un revenu de \$10,000 - \$15,000, et \$2,750 pour ceux dont le revenu dépassait les \$25,000.

TABLE A. Contributors to RRSP's and Average Annual Contributions by Contributor's Annual Income, 1973

TABLEAU A. Cotisants aux R.E.E.R. et cotisations annuelles moyennes selon le revenu annuel du cotisant, 1973

Income Revenu	Contributors to RRSP's only		Dual contributors ¹		Total contributors to RRSP's	
	Cotisants aux R.E.E.R. seulement		Cotisants à deux régimes ¹		Nombre total de cotisants aux R.E.E.R.	
	Number — Nombre	Average contribution — Cotisations moyennes	Number — Nombre	Average contribution — Cotisations moyennes	Number — Nombre	Average contribution — Cotisations moyennes
		\$		\$		\$
Under \$2,000 — Moins de \$2,000	3,917	179	185	53	4,102	174
\$ 2,000 - \$ 2,999	5,779	297	673	217	6,452	289
3,000 - 3,999	9,374	341	1,321	261	10,695	331
4,000 - 4,999	16,421	402	2,936	356	19,357	395
5,000 - 5,999	21,123	428	5,319	359	26,442	414
6,000 - 6,999	27,481	546	9,307	501	37,288	534
7,000 - 7,999	28,365	593	13,815	545	42,180	578
8,000 - 8,999	30,929	645	18,846	557	49,775	612
9,000 - 9,999	26,296	733	26,269	730	52,565	731
10,000 - 14,999	120,521	1,048	106,701	867	227,222	963
15,000 - 19,999	63,821	1,758	60,489	1,146	124,310	1,460
20,000 - 24,999	32,485	2,529	27,210	1,218	59,695	1,932
25,000 and over — et plus	70,637	3,333	27,205	1,234	97,842	2,750
Total	457,149	1,419	300,776	911	757,925	1,217

¹ Contributors to private pension plans who also contributed to a Registered Retirement Savings Plan. — Cotisants aux régimes privés de pensions qui ont aussi participé à un régime enregistré d'épargne-retraite.

Source: Derived from special tabulations from Revenue Canada, Taxation. — Totalisations spéciales fournies par Revenu Canada (Impôts).

One of the most interesting factors revealed by these data was the degree of participation in this programme by individuals who also participated in an occupational pension plan. Nearly 40%, 300,776 taxpayers, were dual-contributors and supplemented their employer's scheme with a personal retirement savings programme. In effect, therefore, nearly 10% of the workers who were covered in private pension plans also had an RRSP. On average they paid \$911 into an

Un des aspects les plus intéressants qu'indiquent ces données est le degré de participation à ce programme dans le cas des personnes qui contribuent aussi à un régime de pensions professionnel. Près de 40 % de ceux-ci, soit 300,776 contribuables, cotisaient à deux régimes, complétant ainsi le régime de leur employeur par un régime personnel d'épargne-retraite. En effet, près de 10 % des travailleurs qui étaient inscrits à un régime privé de pension adhéraient également à un R.E.E.R. Ils ont versé

RRSP in addition to contributions to their employer's plan which were estimated to be an average of \$597 for the year. Thus in total for the private and personal pension plans these individuals on average set aside \$1,509 in 1973. Since these were average amounts which varied according to income levels they ranged from a low of \$280 for taxpayers earning \$2,000 to a high of \$2,452 for those with income of \$25,000 or over. As with the aggregate participants, most of the dual-contributors were in the higher income categories. Since dual-contributors had lower contribution levels they tended to reduce the average contribution level. The average contributions for those who did not participate in an occupational plan were somewhat higher at around \$1,400. Total contributions paid by dual-contributors amounted to over \$274 million about 30% of the \$922,595,000 contributed by all RRSP participants in 1973.

en moyenne \$911 à un R.E.E.R., outre leurs cotisations au régime de leur employeur, cotisations dont le montant était en moyenne de \$597 par an. Ainsi, ces personnes ont, en 1973, placé en moyenne dans des régimes privés et personnels de pensions une somme globale de \$1,509. Ce chiffre moyen variait suivant le niveau de revenu, allant de \$280 pour les contribuables ayant un revenu de \$2,000 jusqu'à \$2,452 pour ceux dont le revenu dépassait \$25,000. Comme dans le cas de l'ensemble des participants, la plupart des cotisants à deux régimes étaient des personnes touchant un revenu élevé. Comme ils versaient un peu moins à chaque régime, ils avaient tendance à abaisser le niveau moyen des cotisations. Les cotisations moyennes des non-participants à un régime professionnel ont été un peu plus élevées, soit aux environs de \$1,400. Le montant total des cotisations versées par les participants à deux régimes s'est chiffré à plus de \$274 millions ce qui représente environ 30 % des 922,595,000 qui ont été versés par l'ensemble des participants à des R.E.E.R. en 1973.

TABLE B. Average Annual Contributions to Private Pension Plans and RRSP's Made by Dual Contributors, by Annual Income, 1973

TABLEAU B. Cotisations annuelles moyennes aux régimes privés de pensions et aux R.E.E.R. versées par les cotisants selon le revenu annuel, 1973

Income Revenu	Dual contributors to both RRSP's and private pension plans — Personnes cotisant à la fois à un R.E.E.R. et à un régime privé de pensions	Average contribution to private pension plans — Cotisations moyennes aux régimes privés de pensions	Average contribution to RRSP's — Cotisations moyennes aux R.E.E.R.	Average contribution to RRSP's and private pension plans — Cotisations moyennes combinées à un R.E.E.R. et à un régime de pensions
			\$	
Under \$2,000 — Moins de \$2,000	185	18	53	71
\$ 2,000- \$ 2,999	673	63	217	280
3,000- 3,999	1,321	91	261	351
4,000- 4,999	2,936	122	356	477
5,000- 5,999	5,319	134	359	493
6,000- 6,999	9,807	229	501	730
7,000- 7,999	13,815	271	545	816
8,000- 8,999	18,846	316	557	873
9,000- 9,999	26,269	382	730	1,112
10,000- 14,999	106,701	503	867	1,369
15,000- 19,999	60,489	727	1,146	1,874
20,000- 24,999	27,210	945	1,218	2,163
25,000 and over — et plus	27,205	1,218	1,234	2,452
Total	300,776	597	911	1,509

Source: Special tabulations from Revenue Canada, Taxation. — Totalisations spéciales fournies par Revenu Canada (Impôts).

The relatively high ratio of dual-contributors may have been stimulated by what Phillip Cagan

La proportion relativement élevée des cotisants à deux régimes peut avoir été accrue par le facteur que

describes as the "recognition-effect"² which induces a higher propensity to save. There are some questions whether dual-contributors as well as all other RRSP participants were motivated by the need for additional pensions or by the immediate tax advantages. Increased taxpayer response to the higher contributions limits and the concentration of participants in the higher income strata, combined to suggest that the tax advantage was a significant, if not the primary motivation for RRSP purchases. Unfortunately this motivation could not be established because no data were available on cancellations and cash withdrawals to indicate the degree to which RRSP's were used as short-term investments rather than for pensions.

Private Pension Data Bank

Even with the dramatic growth in the value of annual RRSP purchases, they still were well below the \$2.99 billion channelled into private pension plans. These funds paid into the nearly 16,000 plans were not accumulated in a single pool but under a wide range of contracts each with its own set of terms and conditions. To provide some insight into the general nature and extent of these plans, Statistics Canada has conducted a series of pension plan surveys of which this is the latest.

Private pension plans as defined in this survey included all occupational plans provided by employers for their employees. Therefore this study covers all plans sponsored by employers in both the public and private sectors of the economy consisting of plans sponsored by individual employers, groups of employers, unions, religious and charitable organizations as well as plans designed for employees of all levels of government — federal, provincial and municipal — where the government acts as the employer. Thus the federal superannuation plan for federal employees, the Armed Forces plan, the RCMP plan, and plans for employees of government boards, commissions and Crown corporations as well as those for provincial or municipal employees were included in this study. Specifically excluded are the Canada and Quebec Pension Plans as well as the Registered Retirement Savings Plans, contributions to which enjoy the same tax deferred privileges as do those of occupational plans.

The current study is the second in a planned series based on a pensions data bank developed by Statistics Canada with the co-operation of the federal and provincial pension authorities. The creation of a

Phillip Cagan décrit comme l'"effet de reconnaissance"² qui incite davantage à l'économie. Toutefois, on peut se demander si les motifs qui ont incité certaines personnes à adhérer à deux régimes ou simplement à un R.E.E.R. ont été le besoin d'une pension supplémentaire ou les avantages fiscaux immédiats. L'accroissement du nombre des intéressés après le relèvement des plafonds de cotisations et le fait que le plus gros des participants se situent dans les catégories élevées de revenu portent à croire que l'avantage fiscal a été un facteur important, sinon le facteur principal des adhésions aux R.E.E.R. Malheureusement, on n'a pu vérifier la réalité de cette hypothèse faute de données sur les annulations et les retraits en espèces, qui auraient permis de constater dans quelle mesure les R.E.E.R. ont servi comme investissements à court terme au lieu de pensions.

Banque de données des régimes privés de pensions

Malgré l'augmentation extraordinaire du montant des cotisations annuelles aux R.E.E.R., leur valeur était encore bien en deçà des \$2.99 milliards qui ont été placés dans les régimes privés de pensions. Ces montants qui ont été versés dans les quelque 16,000 régimes n'ont pas constitué une caisse unique mais ont été placés selon diverses formes de contrats, chacun avec ses propres termes et conditions. Pour avoir une idée de la nature générale et de l'ampleur de ces régimes, Statistique Canada a mené une série d'enquêtes sur les régimes de pensions, dont celle-ci est la plus récente.

Dans le contexte de cette enquête, les régimes privés de pensions englobent tous les régimes professionnels mis à la disposition des employés par les employeurs. Cette étude porte donc sur tous les régimes parrainés par les employeurs, tant du secteur public que privé, c'est-à-dire les régimes parrainés par des employeurs individuels, des groupes d'employeurs, des syndicats, des organismes religieux et de bienfaisance, ainsi que les régimes destinés aux employés de l'administration publique à tous les paliers, fédéral, provincial et municipal, dans les cas où l'administration fait fonction d'employeur. Ainsi, le régime fédéral de pensions à l'intention des fonctionnaires fédéraux, le régime des Forces armées, les régimes de la G.R.C., et les régimes des employés des offices, commissions et conseils gouvernementaux et sociétés de la Couronne ainsi que les régimes des fonctionnaires des administrations provinciales ou municipales ont été englobés dans cette étude. Ont été exclus le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec ainsi que les régimes enregistrés d'épargne-retraite, dont les cotisations sont assujetties aux mêmes déductions fiscales que celles des régimes professionnels.

La présente étude est la deuxième d'une série d'analyses qui se fonde sur la banque des données sur les pensions établie par Statistique Canada en collaboration avec les organismes fédéraux et provinciaux compétents

² Cagan, Phillip. *The Effect of Pension Plans on Aggregate Savings*, NBI-R, New York, 1965.

² Cagan, Phillip. *The Effect of Pension Plans on Aggregate Savings*, NBI-R, New York, 1965.

pensions data bank was a major breakthrough in information collection which produced a much more extensive and infinitely more detailed set of data than had ever been possible in the past. The data bank became a reality when a co-operative arrangement was worked out with provincial and federal agencies that administer pension benefits legislation to develop a statistical system as a by-product of their administrative process. Thus with administrative documents as the primary data source it is possible to collect and maintain a comprehensive, regularly updated, computerized record of most pension plans in Canada. A flexible, rapid retrieval capability gives ready access to the whole range of information stored in the data bank.

The co-operative programme originally was linked to the administrative systems of Quebec, Ontario, Alberta, Saskatchewan and the federal government, the only jurisdictions that administer pension benefits legislation. The data bank is open-ended so that when and if any of the other provinces introduce similar legislation they can be plugged into the system. Thus when New Brunswick recently introduced pension registration legislation it was added to the programme. Currently well over 85% of all plans in Canada are in the programme. Periodically the "gap area", that is those provinces without legislation where some 2,900 plans are in operation, is surveyed and data on selected key items are collected to provide a comprehensive record of all plans in Canada. This report was based on such an extension of the data base.

en matière de pensions. La création d'une banque de données sur les pensions a constitué une réalisation importante sur le plan de la collecte des données; elle a permis d'établir une série de données beaucoup plus complètes et infiniment plus détaillées que jamais auparavant. La banque des données a pu être réalisée après conclusion d'un accord de coopération avec les organismes fédéraux et provinciaux chargés de l'application de la législation relative aux prestations de pensions; cet accord prévoit l'établissement d'un système de données statistiques dans le cadre des opérations administratives. Les documents administratifs étant la principale source des données, il est ainsi possible de constituer un fichier informatisé de données exhaustives, régulièrement mises à jour, sur la plupart des régimes de pensions existant au Canada. Un système souple et rapide d'extraction des données permet d'avoir accès directement à toute la gamme des données qui sont stockées dans la banque de données.

Initialement, le programme de coopération était relié aux services administratifs du Québec, de l'Ontario, de l'Alberta, de la Saskatchewan et de l'administration fédérale, qui sont les seules à faire appliquer une législation sur les régimes de pensions. La banque de données a des possibilités illimitées de sorte que si une province décide d'adopter une législation analogue, elle n'aura qu'à se brancher sur le système. Ainsi, lorsque le Nouveau-Brunswick a adopté récemment une loi concernant l'adhésion aux régimes de pensions, il a été intégré au programme. Actuellement, plus de 85 % de tous les régimes au Canada sont intégrés dans le programme. Périodiquement, les "régions omises", c'est-à-dire les provinces n'ayant pas de législation à cet effet et où sont en vigueur quelque 2,900 régimes, font l'objet d'une enquête et des données sur certains éléments importants sont recueillies de façon à disposer de statistiques complètes sur tous les régimes au Canada. La présente étude est fondée sur cette base de données élargie.

HIGHLIGHTS

PENSION PLAN COVERAGE

The sharply increasing growth rate that characterized occupational pension plans in the 1950's and early 1960's reached its peak by the mid-1960's and then in the early 1970's leveled off or fell back somewhat. The dampened growth rate, particularly over the last half of the 1960's was attributable to some degree at least, to the introduction of the Canada/Quebec Pension Plan (C/QPP). Since occupational pension plans were a well established institution in Canada by 1966, when the C/QPP was introduced, the new public programme had wide-ranging effects on existing occupational schemes. Some plans were cancelled outright, though these were limited to relatively small plans with comparatively low benefits, while in others some participants cancelled membership, withdrew their accumulated contributions and chose to rely entirely on the C/QPP for retirement benefits.

Thus pension plans which had grown to 8,920 in number by 1960 increased over 50% by 1965 to 13,660 plans; by 1970 growth dropped sharply to 18% so that pension plans numbered 16,137 and then ceased entirely with plans dropping to 15,853 representing a decline of slightly under 2% in 1974. Over these same periods the growth rate of the plan membership had levelled off at around 20% although in real terms participation continued to rise sharply. Membership in occupational plans which reached a total of 1.8 million workers in 1960 increased to 2.3 million by 1965, 2.8 million by 1970 and to a record level of 3.4 million by 1974.

Notwithstanding the modest decline in plans, emerging trends for both plans and membership appeared to point to continued growth but at a much slower rate than in the past. The current reversal in plan growth was largely attributable to an administrative review of pension plan registrations by Income Tax officials. Limitations placed on "significant shareholder" plans (i.e., plans designed primarily for major shareholders and therefore generally limited to one or two persons) resulted in the termination of a number of small plans, which in many cases were converted into either deferred profit sharing or registered retirement savings plans. This review, which took place over a period stretching from the late 1960's to early 1970's resulted in a sharp decline of small plans with less than five members each. This is confirmed in Table C which shows a sharp decline between 1970 and 1974 in plans with less than five members; and indeed it was the

HAUTES LUMIÈRES

NOMBRE DE RÉGIMES ET PARTICIPANTS

Le taux de croissance accéléré qui a caractérisé les régimes de pension professionnels au cours des années 1950 et au début des années 1960 a atteint son niveau le plus élevé vers 1965 puis il a commencé à se stabiliser au début des années 1970 et même à diminuer légèrement. Le ralentissement du taux de croissance, surtout au cours de la deuxième moitié de 1960 est attribuable, dans une certaine mesure du moins, à l'instauration du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec (R.P.C./R.R.Q.). Étant donné que les régimes de pensions professionnels étaient déjà bien implantés au Canada en 1966, année de l'entrée en vigueur du R.P.C. et du R.R.Q., le nouveau régime universel a eu de profondes et très diverses répercussions sur les programmes existants. Certains régimes ont été carrément supprimés mais c'étaient des régimes relativement peu considérables accordant des prestations peu élevées, alors que dans d'autres cas certains participants ont annulé leur adhésion, retiré leurs cotisations déjà versées et ont décidé de se contenter exclusivement du R.P.C. ou du R.R.Q. pour leur retraite.

Ainsi, le nombre de régimes de pension est passé de 8,920 en 1960 à 13,660 en 1965, soit une augmentation de plus de 50 %; en 1970, l'augmentation n'était plus que de 18 % alors que le nombre de régimes s'établissait à 16,137; puis l'accroissement a stoppé complètement; il a même fait place à une diminution, et le nombre de régimes est tombé à 15,853, soit une diminution d'un peu moins de 2 %. Au cours de ces mêmes périodes, le taux d'accroissement de la participation aux régimes s'est maintenu aux environs de 20 % bien que le nombre réel de participants se soit accru plus considérablement. Le nombre de participants aux régimes professionnels, qui se chiffrait à 1.8 million en 1960, était passé à 2.3 millions en 1965, à 2.8 millions en 1970 et il atteignait le chiffre record de 3.4 millions en 1974.

Malgré la légère baisse du nombre de régimes, tout indique que le nombre de régimes comme le nombre de participants augmenteront encore dans l'avenir, mais à un rythme beaucoup plus lent que dans le passé. La réduction actuelle du nombre de régimes est attribuable en majeure partie à une révision administrative des inscriptions aux régimes de pension effectuée par les fonctionnaires du fisc. Les restrictions imposées aux régimes à l'intention des actionnaires importants (c'est-à-dire les régimes destinés surtout aux actionnaires principaux, donc en général restreints à une ou deux personnes) ont entraîné la disparition d'un certain nombre de petits régimes qui, dans de nombreux cas, ont été assimilés soit à un régime de participation aux bénéfices ou à un régime enregistré d'épargne-retraite. Cette révision qui s'est étalée sur la période allant de la fin des années 60 au début des années 1970 a donné lieu à une diminution considérable du nombre de petits régimes comptant moins de cinq

decline in this size group that accounted for the overall drop in plans.

participants chacun. Il suffit pour le constater de consulter le tableau C qui indique une diminution sensible du nombre de régimes comptant moins de cinq membres entre 1970 et 1974; c'est effectivement la diminution de ce genre de régimes qui explique la diminution globale.

TABLE C. Pension Plans and Members by Membership Size Group, 1960, 1965, 1970 and 1974

TABLEAU C. Régimes de pensions et participants par tranche de taille de participants, 1960, 1965, 1970 et 1974

Membership size group — Tranche de taille de participants	1960				1965			
	Plans — Régimes		Members — Participants		Plans — Régimes		Members — Participants	
	No. — Nomb.	%	No. — Nomb.	%	No. — Nomb.	%	No. — Nomb.	%
Less than 5 — Moins de 5	1	--	1	--	5,032	36.8	11,303	0.5
5 - 14	5,037	56.5	24,000	1.3	3,659	26.8	30,843	1.3
15 - 99	2,613	29.3	101,000	5.6	3,351	24.5	130,058	5.6
100 - 499	892	10.0	193,000	10.6	1,127	8.3	244,577	10.4
500 - 1,999	249	2.8	249,000	13.7	345	2.5	345,483	14.7
2,000 and over — et plus	129	1.4	1,248,000	68.8	146	1.1	1,583,384	67.5
Total	8,920	100.0	1,815,000	100.0	13,660	100.0	2,345,648	100.0
	1970				1974			
	Plans — Régimes		Members — Participants		Plans — Régimes		Members — Participants	
	No. — Nomb.	%	No. — Nomb.	%	No. — Nomb.	%	No. — Nomb.	%
	Less than 5 — Moins de 5	6,604	40.9	14,429	0.5	5,127	32.3	11,208
5 - 14	4,008	24.7	33,739	1.1	4,232	26.6	36,210	1.0
15 - 99	3,674	22.8	142,892	5.1	4,322	27.3	163,813	4.8
100 - 499	1,266	7.8	273,521	9.7	1,504	9.5	329,326	9.6
500 - 1,999	406	2.5	404,638	14.3	451	2.8	444,543	13.0
2,000 and over — et plus	179	1.1	1,953,117	69.2	217	1.4	2,439,145	71.2
Total	16,137	100.0	2,822,336	100.0	15,853	100.0	3,424,245	100.0

¹ Not available — This group included with 5 - 14 group. — Pas disponible — Ce groupe est inclus avec le groupe 5 - 14.

Notwithstanding this net decline in total, there were changes in the whole range of larger plans. The sharpest increase was recorded in plans with 2,000 or more members which rose 21% over the 1970 level. Since these plans had the greatest weight in terms of membership the loss of the smaller plans had virtually no impact on the total which recorded a continued upswing to reach the record level of 3.4 million persons by the beginning of 1974.

Malgré cette diminution nette du nombre total de régimes, des variations ont été observées dans l'ensemble des gros régimes. L'augmentation la plus marquée a été enregistrée parmi les régimes comptant 2,000 membres ou plus; elle a été de 21 % par rapport à 1970. Étant donné que ces régimes comptaient le plus grand nombre de participants, la perte des plus petits régimes n'a pratiquement pas eu d'effet sur le total qui a enregistré une progression constante pour atteindre le chiffre record de 3.4 millions de participants au début de 1974.

In terms of social and economic impact, one of the most significant factors is the extent of labour force participation in occupational pension plans. In this context, coverage was related exclusively to the paid workers in the labour force — those with an employer-employee relationship. Excluded were the unpaid family workers because pension contributions and benefits are wage-related, and the self-employed who by definition are not eligible for employer sponsored pension plans.

Based on these criteria the proportion of paid workers in pension plans increased gradually at each observation made over the past decade or so. In 1960 slightly more than 34% of the paid workers in Canada participated in occupational pension plans, in 1965 the proportion went up to 38%, by 1970 it was 39% and at the beginning of 1974 over 41% of the paid workers were covered. The gradual increase in the proportion of the labour force covered by pension plans over the past decade or so may be to some extent due to the growing maturity of the plans with increasing numbers of employees fulfilling eligibility conditions for participation. Somewhat different patterns emerge from an examination of the proportions of men and women in the labour force who participated in private pension plans. On this basis it was found that a much higher ratio of men than women were in plans. In 1974 the data showed that 47.5% of the male paid workers were in pension plans whereas only 31.5% of the female workers were covered.

Any evaluation of the full significance of private pension plans in the income replacement system for the elderly in Canada must inevitably focus on the 60% or so of the paid workers in the labour force who had no private pension plan coverage. The implications of such a high degree of non-coverage are so significant that a more detailed analysis of the characteristics of these workers is essential to an understanding of the role of the private pension plans in the system.

One of the factors often overlooked is the number of workers employed by organizations that provide a pension plan but who, for various reasons, do not yet participate. Unfortunately data on the total payroll of pension plan sponsors was not available in the current study. However, earlier surveys, conducted in 1960 and 1965, provided some basis for estimating the extent of coverage related to total payrolls. According to these surveys it was found that where pension plans were available about two thirds of the workers on payroll participated. Of the others, some were either temporarily excluded because they had not

L'un des plus influents facteurs, sur le plan social et économique, a été le degré de participation de la population active aux régimes de pensions professionnels. Sous ce rapport, le nombre de participants était limité exclusivement aux travailleurs rémunérés de la population active, c'est-à-dire ceux ayant des rapports employeur-employé. Les travailleurs familiaux non rémunérés n'étaient pas compris étant donné que les cotisations et les prestations dans le cadre des régimes de pensions sont fonction des salaires, de même que les travailleurs autonomes qui sont par définition non admissibles aux régimes de pensions offerts par les employeurs.

D'après ces critères, la proportion des travailleurs rémunérés ayant adhéré à des régimes de pensions avait augmenté progressivement lors de chacune des enquêtes qui ont été effectuées au cours de la dernière décennie. En 1960, un peu plus de 34 % des travailleurs rémunérés du Canada participaient à des régimes de pensions professionnels; en 1965 cette proportion était passée à 38 %, puis à 39 % en 1970 et au début de 1974 elle atteignait près de 41 %. L'augmentation progressive au cours de la dernière décennie, de la proportion de la population active couverte par les régimes de pension, peut s'expliquer dans une certaine mesure par l'amélioration des régimes, alors qu'un nombre croissant d'employés satisfait maintenant aux conditions d'admissibilité. Des conclusions un peu différentes se dégagent de l'examen des proportions d'hommes et de femmes membres de la population active qui ont participé à des régimes privés de pensions. En fonction de ce critère, le niveau de participation était beaucoup plus élevé chez les hommes que chez les femmes. Les chiffres de 1974 révèlent que 47.5 % des travailleurs rémunérés masculins participaient à des régimes de pensions alors que le pourcentage pour les femmes n'était que de 31.5 %.

Une évaluation de la portée globale des régimes privés de pensions dans le programme de remplacement du revenu pour les personnes âgées du Canada doit inévitablement tenir compte des quelque 60 % de travailleurs rémunérés de la population active qui n'adhèrent à aucun régime privé de pensions. Les répercussions d'un si haut degré de non-participation sont si importantes qu'une analyse plus détaillée des caractéristiques de ces travailleurs s'impose si l'on veut comprendre le rôle des régimes privés de pensions dans le système.

Un des facteurs souvent négligés est le nombre de travailleurs qui sont au service d'organisations qui offrent des régimes de pensions, mais qui pour diverses raisons ne participent pas encore à ces régimes. Malheureusement, les données figurant sur la liste de paie des employeurs n'étaient pas disponibles au moment de notre étude. Toutefois, les enquêtes menées en 1960 et en 1965 ont permis de déterminer estimativement, à partir du nombre total d'employés, le nombre de participants aux régimes. Ces enquêtes ont révélé que lorsque des régimes de pensions étaient mis à la disposition des travailleurs, environ les deux tiers y participaient. Quant aux autres

yet fulfilled the eligibility requirement, others, as many as 10%, chose not to join the plans even though eligible, and still others were permanently excluded from the plans. Projecting these figures it may be assumed that the 3.4 million persons in pension plans at the beginning of 1974 represented at least two thirds of the payroll, so that the total employment in the organizations with pension plans in 1974 would be estimated at some 5,135,000 employees. On this basis it could be assumed that around 60% of the paid workers in the labour force were employed with organizations that had a pension plan.

Furthermore over half a million workers, some 5.6% of the labour force, were unemployed, and as long as they had no earnings they remained outside the scope of not only the occupational pension plans, but of the C/QPP as well, both of which are wage-related. In addition another 26% of the labour force were part-time workers who worked less than 35 hours a week, and since in most plans, part-time workers were ineligible to participate, this group also fell outside the scope of private pension plans. In aggregate therefore as much as 31% of the labour force were outside the scope of private plans, more because of their labour force status than because of the failure of the pension system. Thus, excluding the unemployed and part-time workers, it was estimated that of the paid workers who had a full-time attachment to the labour force at the beginning of 1974 about 58% were covered by private pension plans.

Complete data on the characteristics of the working population covered by pension plans were not available. However some analysis was possible from unpublished data obtainable from Revenue Canada, Taxation statistical records. These records were based on all pension plan contributors who filed tax returns and therefore the data excluded virtually all members of non-contributory plans.³ In the 1973 taxation year 2,735,000 persons reported pension contributions in their tax returns; these contributors constituted nearly 80% of all pension plan members. Therefore since taxation information represented the vast majority of the covered population, these data provided some indication of additional characteristics of pension plan members.

membres du personnel, certains en étaient exclus temporairement parce qu'ils ne satisfaisaient pas encore aux conditions d'admissibilité et d'autres, dans une proportion pouvant aller jusqu'à 10 %, préféraient ne pas adhérer au régime bien qu'y étant admissibles; d'autres enfin étaient exclus en permanence des régimes. En extrapolant ces chiffres, on peut présumer que les 3.4 millions de participants aux régimes de pensions dénombrés au début de 1974 représentaient au moins les deux tiers du personnel, ce qui signifie que l'ensemble du personnel des organisations dotées d'un régime de pensions en 1974 s'élèverait à quelque 5,135,000 employés. Selon ces données, on pourrait donc supposer qu'environ 60 % des travailleurs rémunérés de la population active étaient au service d'organisations qui offraient un régime de pensions.

En outre, plus d'un demi-million de travailleurs, soit environ 5.6 % de la population active, étaient en chômage, et aussi longtemps qu'ils n'avaient pas de revenu, ils étaient exclus non seulement des régimes de pension professionnels, mais encore du R.P.C. et du R.R.Q., qui sont tous deux des régimes établis en fonction du salaire. De plus, 26 % de la population active était constitué de travailleurs à temps partiel qui travaillaient moins de 35 heures par semaine, et étant donné que dans la plupart des régimes, les travailleurs à temps partiel ne sont pas admissibles, ils ont eux aussi été exclus des régimes privés de pension. Au total, donc 31 % de la population active a été exclu des régimes privés, plus en raison du statut d'activité qu'en raison d'une lacune du système de pensions. Par conséquent, une fois exclus les chômeurs et les travailleurs à temps partiel, on a évalué à environ 58 % la proportion des participants aux régimes privés de pension sur l'ensemble des travailleurs rémunérés qui travaillaient à plein temps au début de 1974.

Nous n'avons pu disposer de données complètes sur les caractéristiques des travailleurs participant à des régimes de pensions. Toutefois, il a été possible de procéder à une certaine forme d'analyse à partir de données non publiées provenant des dossiers statistiques de Revenu Canada (Impôts). Ces dossiers sont ceux de tous les cotisants aux régimes de pensions qui ont produit une déclaration d'impôt sur le revenu; les données excluent donc pratiquement tous les membres des régimes non contributifs³. Pour l'année d'imposition 1973, environ 2,735,000 personnes ont indiqué dans leur déclaration d'impôt sur le revenu avoir cotisé à un régime de pensions; ces cotisants ont constitué près de 80 % de l'ensemble des participants aux régimes de pension. Étant donné que les chiffres des déclarations d'impôt représentent la grande majorité des participants à des régimes, on peut donc se fonder sur eux pour se faire une idée des autres caractéristiques des membres des régimes de pensions.

³ Also included were the participants in non-contributory plans who were permitted to make voluntary contributions to their employer's plan.

³ Ont également été compris les participants à des régimes non contributifs qui étaient autorisés à cotiser volontairement au régime de pensions de leur employeur.

TABLE D. Proportion of Tax Filers who Contributed to Pension Plans by Annual Earnings, 1973

TABLEAU D. Proportion de contribuables qui ont cotisé à un régime de pensions, selon le niveau des gains, 1973

Annual earnings Gains annuels	Contributors to pension plans Cotisations aux régimes de pensions	Proportion of tax filers who contributed Proportion de contribuables qui ont cotisé
Under \$2,000 - Moins de \$2,000	47,854	2.5
\$ 2,000 - \$ 2,999	48,851	8.3
3,000 - 3,999	71,362	11.6
4,000 - 4,999	127,601	18.4
5,000 - 5,999	200,253	28.1
6,000 - 6,999	237,940	35.6
7,000 - 7,999	257,639	42.2
8,000 - 8,999	293,098	49.2
9,000 - 9,999	281,759	51.8
10,000 - 14,999	812,661	53.2
15,000 - 19,999	227,030	56.9
20,000 - 24,999	70,108	60.0
25,000 and over - et plus	58,939	52.1
Total	2,735,095	24.8

Source: Special tabulations from Revenue Canada, Taxation. - Totalisations spéciales fournies par Revenu Canada (Impôts).

The data shown in Table D were compiled from the Revenue Canada data file and refer to the 1973 taxation year which most closely approximated the reference period for this study. These data show that pension plan participants were largely confined to workers in the higher income groups. Pension plans covered barely half of the employees with annual incomes of \$8,000-\$9,000, while well over half of those with incomes over \$9,000 had coverage; and in the higher income levels, particularly at the \$20,000-\$24,999 bracket, as many as 60% were contributors to pension programmes. At the lower income levels however proportionately fewer employees participated in plans. Less than one third of those with annual incomes between \$3,000-\$6,000, were covered while less than 10% of the employees with incomes under \$3,000 had coverage.

It should be emphasized however that even these latter groups of low income workers were not totally bereft of income replacement on retirement. With benefits from the C/QPP together with Old Age Security (OAS), lower-paid workers at age 65, especially those with a spouse also entitled to OAS, could conceivably end up with a larger income on retirement than they had when they were working.

Les données présentées au tableau D ont été obtenues à partir des dossiers de Revenu Canada et correspondent à l'année d'imposition 1973, qui est la plus proche de la période de référence visée par notre étude. Ces données révèlent que les participants aux régimes de pensions ont été en majeure partie des travailleurs dont le revenu se situait dans les tranches supérieures. Les régimes de pensions englobaient à peine la moitié des salariés dont le revenu annuel se situait entre \$8,000 - \$9,000, alors que plus de la moitié des salariés touchant un revenu supérieur à \$9,000 étaient inscrits à un régime de pensions et, dans les catégories de revenu supérieures, en particulier entre \$20,000 - \$24,999, 60 % des salariés cotisaient à des régimes de pensions. Alors que chez les petits salariés, la proportion des travailleurs participant à un régime de pensions était nettement moins élevée. Moins d'un tiers des salariés dont le revenu annuel se situait entre \$3,000 - \$6,000 étaient inscrits à un régime de pensions et, dans le cas de ceux ayant un salaire inférieur à \$3,000, la proportion était inférieure à 10 %.

Il convient toutefois de souligner que même ces derniers groupes de travailleurs à faible rémunération n'étaient pas tout à fait dépourvus d'autres formes de revenu au moment de leur retraite. Grâce aux prestations du R.P.C. et du R.R.Q. et du Régime de sécurité de la vieillesse (S.V.), les travailleurs peu rémunérés ayant atteint l'âge de 65 ans, en particulier ceux dont le conjoint était aussi admissible au R.S.V., pouvaient théoriquement bénéficier d'un revenu plus élevé à leur retraite que pendant leur période d'activité.

PUBLIC AND PRIVATE SECTORS

The pension "data bank" was designed to include all group occupational pension plans provided by employing organizations for their employees. By definition therefore private pension plans in Canada include not only all plans in the private sector of the economy but also plans designed for employees of all three levels of government — federal, provincial and municipal — boards, commissions, Crown corporations and legislative bodies, but specifically exclude the C/QPP.

For purposes of this report public sector pension plans were defined as those plans designed for employees of the three levels of government, Crown corporations, boards and commissions. Thus all governments and government agencies acting as employers fall within the scope of the definition including those agencies performing largely commercial functions such as the CBC, Air Canada, hydro commissions and municipally owned transportation companies. Also included were teachers, other than those employed by private elementary and secondary schools, and teaching and non-teaching staffs of most universities.

As a group, public sector plans not only include the largest plans in the country but also have different patterns of coverage, contributions and benefits from those prevailing in the private sector. Consequently any examination based on the total universe tends to present a somewhat distorted view because of the heavy weighting of public plans in terms of employees covered. Therefore for a clearer understanding of the prevailing patterns and trends, many tabulations in this report, particularly those for key characteristics, have been subdivided into the two sectors so that full evaluation and comparison between plans for employees in the public and private sectors can be made.

Widely divergent profiles of plans and members emerge from a comparison of pension programmes in public and private sectors. While only 751 plans, fewer than 5% of the 15,853 plans in Canada, were in the public sector, these plans covered 1,480,000 persons — nearly half of all participants in occupational schemes. This pattern is attributable to the fact that this sector includes some of the largest plans in the country such as the federal superannuation plan, the Armed Forces plan, as well as plans for employees of Crown corporations and provincial governments. The vast majority of plans — 15,100 out of the 15,853 — were

SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ

La "banque de données" sur les pensions a été conçue en vue de rassembler les renseignements sur tous les régimes de pensions organisés par les employeurs dans tous les groupes professionnels. Par définition, donc, les régimes de pensions privés n'incluent pas seulement tous les régimes du secteur privé de l'économie, mais comprennent aussi tous les régimes à l'intention des fonctionnaires des trois niveaux de gouvernement — fédéral, provincial et municipal et des employés des conseils, des commissions, des sociétés de la couronne ainsi que des membres des corps législatifs; mais en sont exclus de façon spécifique de la R.P.C. et le R.R.Q.

Dans le cadre du présent bulletin, on a défini les régimes de pensions du secteur public comme ceux réservés aux fonctionnaires des trois niveaux de gouvernement, et aux employés des sociétés de la couronne, des conseils et des commissions. Ainsi, tous les gouvernements et tous les organismes gouvernementaux remplissant les fonctions d'employeurs sont inclus dans la définition, y compris les organismes à caractère commercial comme Radio-Canada, Air-Canada, les commissions hydro-électriques et les compagnies de transport appartenant aux municipalités. Nous avons également inclus les enseignants, à l'exception de ceux employés dans des écoles élémentaires et secondaires privées, ainsi que le personnel enseignant et administratif de la plupart des universités.

En tant que groupe, non seulement les régimes du secteur public comprennent les plus importants régimes au pays, mais ils ont aussi un programme différent d'admission et de participation, de cotisations et de prestations, en comparaison avec le secteur privé. Par conséquent, toute étude fondée sur l'ensemble de l'univers a tendance à présenter une image légèrement déformée à cause de l'énorme pondération que représentent les régimes du secteur public étant donné le grand nombre d'employés couverts. C'est pourquoi, afin de mieux exposer l'orientation et les tendances actuelles, bon nombre des totalisations présentées ici, en particulier celles se rapportant aux caractéristiques de base, ont été divisées et réparties entre les deux secteurs, de sorte qu'une évaluation et une comparaison complète des régimes des employés du secteur public et du secteur privé puissent être effectuées.

Si l'on compare les régimes de pensions dans les secteurs publics et privés, on constate que les courbes correspondant au nombre de régimes et de participants sont très différentes. Bien que 751 régimes seulement, soit moins de 5 % des 15,853 régimes existant au Canada, se trouvaient dans le secteur public, ils comptaient 1,480,000 participants, ce qui représente près de la moitié de la participation totale à l'ensemble des régimes professionnels. Cette proportion s'explique par le fait que ce secteur comprend certains des plus grands régimes du pays, tels le régime fédéral de pensions de retraite, le régime des militaires, ainsi que les régimes de tous les

in the private sector and covered 1,944,000 persons, 57% of all participants.

The two sectors had vastly different growth rates in the period between 1970 and 1974. Plans in the private sector dropped by nearly 3% during this period, accounting for the entire decline in plans from the 1970 level; but notwithstanding this reduction, membership increased by 25% from 1970. By contrast, in the public sector, plans rose marginally, with the introduction of 39 new plans, and total membership increased by 16%.

Also, there were wide differences in terms of plan size within the two sectors. It is interesting to note that in the public sector there were comparatively fewer pension plans with less than 15 members, than in the private sector. This was due, in part, to the fact that in some of the provinces the profusion of municipal plans was consolidated into one centrally administered plan to provide more equitable benefits throughout the province. A conspicuously larger number of plans in the private sector had less than five members. Two thirds of these plans, each with an average of four to five members, were in this size group, but they accounted for only 2% of total membership in the private sector. There were a number of medium sized plans in this sector with one quarter of the 1.9 million workers in plans having between 100 and 1,000 members, whereas only 3% of public employees were in plans of this size range. At the other end of the spectrum, only five plans in the private sector had 30,000 or more members each but their combined membership totalled 234,800 persons, accounting for 12% of the total in this sector. By contrast, two thirds of the workers in the public sector programmes, nearly 928,000 persons, were in 10 plans with 30,000 or more members each. A higher proportion of women were found in public sector plans than in the private sector. One in three members in the public sector plans were women whereas in the private sector the ratio was one in five. However on the examination, this difference becomes understandable, since large numbers of women are in the teaching profession and government service, both of which account for some of the largest plans in this sector.

Most of the non-contributory plans, where the employer bears the entire cost of benefits, were in the private sector. Nearly all public sector plans were contributory, with the employees sharing the costs of benefits.

employés des sociétés de la couronne et des fonctionnaires des gouvernements provinciaux. La grande majorité des régimes, 15,000 pour 15,853, appartenaient au secteur privé; ils englobaient 1,944,000 personnes, soit 57 % de tous les participants.

Au cours de la période allant de 1970 à 1974, les deux secteurs en question ont connu des taux de croissance fort différents. Le nombre de régimes du secteur privé a accusé une baisse de près de 3 % au cours de cette période, provoquant ainsi une baisse du nombre total de régimes comparativement au chiffre de 1970; mais en dépit de cette réduction, la participation a augmenté de 25 % par rapport à 1970. Par contre, dans le secteur public, le nombre de régimes a connu une hausse marginale avec l'introduction de 39 nouveaux régimes et la participation totale a augmenté de 16 %.

Il existe également entre les deux secteurs, de grandes différences en ce qui a trait à la taille moyenne du régime. Il est intéressant de noter que dans le secteur public, il y avait moins de régimes de pensions comptant moins de 15 participants que dans le secteur privé. Cela s'explique en partie par le fait que dans un certain nombre de provinces les multiples régimes municipaux qui existaient ont été fusionnés en régimes uniques avec une administration centrale, afin d'accorder des prestations plus équitables dans toute la province. Un nombre considérable de régimes du secteur privé comptaient moins de cinq participants. Deux tiers de ces régimes, chacun ayant en moyenne quatre à cinq participants, appartenaient à ce groupe; ces régimes toutefois ne représentaient que 2 % du nombre total des participants dans le secteur privé. De plus il y avait un certain nombre de régimes de taille moyenne dans ce secteur, représentant environ un quart des 1.9 million de travailleurs inscrits aux régimes ayant entre 100 et 1,000 participants, alors que seulement 3 % des fonctionnaires étaient inscrits à des régimes de cette taille. À l'autre extrémité de l'éventail, cinq régimes seulement du secteur privé comptaient chacun 30,000 participants ou plus mais le total combiné de leurs participants se chiffrait à 234,800 personnes, soit 12 % du total de ce secteur. Par contre, deux tiers des travailleurs inscrits aux régimes du secteur public, soit près de 928,000 personnes, se trouvaient groupés dans 10 régimes comptant chacun au moins 30,000 participants. Les femmes se trouvent en plus forte proportion dans les régimes du secteur public que dans ceux du secteur privé; la proportion des femmes dans les régimes du secteur public était de un sur trois participants tandis que dans le secteur privé le rapport était de un sur cinq. Si l'on examine la composition des régimes du secteur public, cette différence s'explique fort bien, puisqu'un grand nombre de femmes travaillent dans l'administration ou dans l'enseignement, deux domaines où l'on retrouve quelques-uns des plus grands régimes dans ce secteur.

La majorité des régimes non contributifs, c'est-à-dire où l'employeur assume le coût total des prestations, appartenaient au secteur privé. Presque tous les régimes du secteur public étaient à caractère contributif, c'est-à-dire que les employés partagent les coûts des prestations.

PROVINCIAL DISTRIBUTION

With some of the largest plans in the country operating within its borders Ontario had 1,446,000 participants in 1974 — the largest membership of any province — representing over 42% of the total in Canada. Among the plans operating in Ontario was the federal superannuation plan, by far the largest in the country. Although federal employees were found in every province, over half were employed in Ontario. This plan together with pension plans for provincial employees, municipal employees, teachers, and those in some of the largest industrial enterprises in the country, combined to make Ontario the locale for the heaviest membership concentration. Quebec ranked second in terms of plan participation, and although well below its neighbouring province, the 939,300 participants made up well over one quarter of the national total. Between them, therefore, Quebec and Ontario accounted for nearly 70% of all plan members in 1974, virtually unchanged from the proportionate coverage in 1970.

British Columbia, with 322,580 members in 1974, ranked third and recorded the largest percentage increase, nearly 34% above the level reached in 1970. This sharp rise in membership was largely attributable to a large industry-wide multi-employer pension plan recently introduced in the forest products industry. Also up quite substantially was the membership in Alberta, from 178,219 in 1970 to 220,100 in the current period. A total of 128,600 workers in Manitoba were in pension plans, 95,200 in Saskatchewan, 109,100 in Nova Scotia and 77,350 in New Brunswick.

As may be seen in Chart 1, most of the pension plan members in Quebec and Ontario, nearly two thirds in each province, were in private sector plans, with only one third in the public sector. The pattern was reversed in the Maritimes, with the majority of members in public sector plans. This was most pronounced in Prince Edward Island where 77% of plan members, down from 80% in 1970, were in the public sector and 23% compared with 20% in 1970 were in the private sector. Newfoundland, New Brunswick and Nova Scotia each had two thirds of their covered workers in public sector plans, little changed from the ratios in 1970. In the prairie provinces, Manitoba and Alberta had slightly over half of the covered workers in public sector plans, whereas in Saskatchewan 60% were in this sector and 40% in the private sector. The ratios in British Columbia were reversed from those in 1970 when over half the covered workers were in the public sector. The new multi-employer plan introduced in the forestry industry covered a large segment of the British Columbia wood workers so that in 1974 over 56% of

RÉPARTITION PROVINCIALE

En 1974, l'Ontario comptait 1,446,000 participants à des régimes de pensions, administrés à l'intérieur même de ses frontières, qui sont parmi les plus importants du pays. Ceci constitue la participation la plus élevée en nombre parmi toutes les provinces, soit 42 % du total au Canada. Parmi les régimes existant en Ontario, citons le régime fédéral de pension de retraite de loin le plus important du pays. Bien que les employés fédéraux se trouvent répartis dans toutes les provinces, plus de la moitié travaillent en Ontario. Ce régime, plus les régimes de pensions des employés provinciaux et municipaux et des enseignants, plus les régimes de quelques-unes des plus grandes entreprises industrielles du pays, font que l'Ontario est la province où se trouve le plus grand nombre de participants. Le Québec vient au deuxième rang du point de vue de la participation à un régime, et, bien qu'il se situe loin derrière sa voisine, ses 939,300 participants représentaient plus du quart du total national. Par conséquent, en 1974, le Québec et l'Ontario comptaient à eux deux près de 70 % de la totalité des participants à des régimes. Ce pourcentage est pratiquement inchangé par rapport à 1970.

En 1974, la Colombie-Britannique, avec 322,580 membres, se plaçait en troisième position et présentait le plus fort taux d'augmentation, soit près de 34 % par rapport à son niveau de 1970. Cette nette augmentation de la participation est en grande partie attribuable au nouveau régime de pensions universel instauré dans l'industrie des produits forestiers. En Alberta le nombre de participants a également augmenté considérablement passant de 178,219 en 1970 à 220,100 pour la période considérée. Au Manitoba, le nombre total de travailleurs couverts par des régimes de pensions était de 128,600, il était de 95,200 en Saskatchewan, de 109,100 en Nouvelle-Écosse et de 77,350 au Nouveau-Brunswick.

Comme on peut le constater au graphique 1, la majorité des participants aux régimes de pensions, au Québec et en Ontario, soit près des deux tiers dans chaque province, appartiennent au secteur privé et on en compte seulement un tiers dans les régimes du secteur public. Dans les Maritimes, par contre, on observe l'inverse; c'est-à-dire que la majorité des membres étaient couverts par des régimes du secteur public. Cette tendance était encore plus accentuée dans l'Île-du-Prince-Édouard, où 77 % des membres couverts, comparativement toutefois à 80 % en 1970, appartenaient au secteur public et 23 %, comparativement à 20 % en 1970 appartenaient au secteur privé. À Terre-Neuve, au Nouveau-Brunswick et en Nouvelle-Écosse, les deux tiers des travailleurs participaient à des régimes du secteur public, pratiquement dans les mêmes proportions qu'en 1970. Dans les provinces des Prairies, au Manitoba et en Alberta un peu plus de la moitié des travailleurs couverts appartenaient à des régimes du secteur public, tandis qu'en Saskatchewan, 60 % appartenaient à ce secteur et 40 % au secteur privé. En Colombie-Britannique, les rapports étaient à l'inverse de

the workers in the province who participated in a pension plan were in the private sector of the economy compared with 48% in 1970.

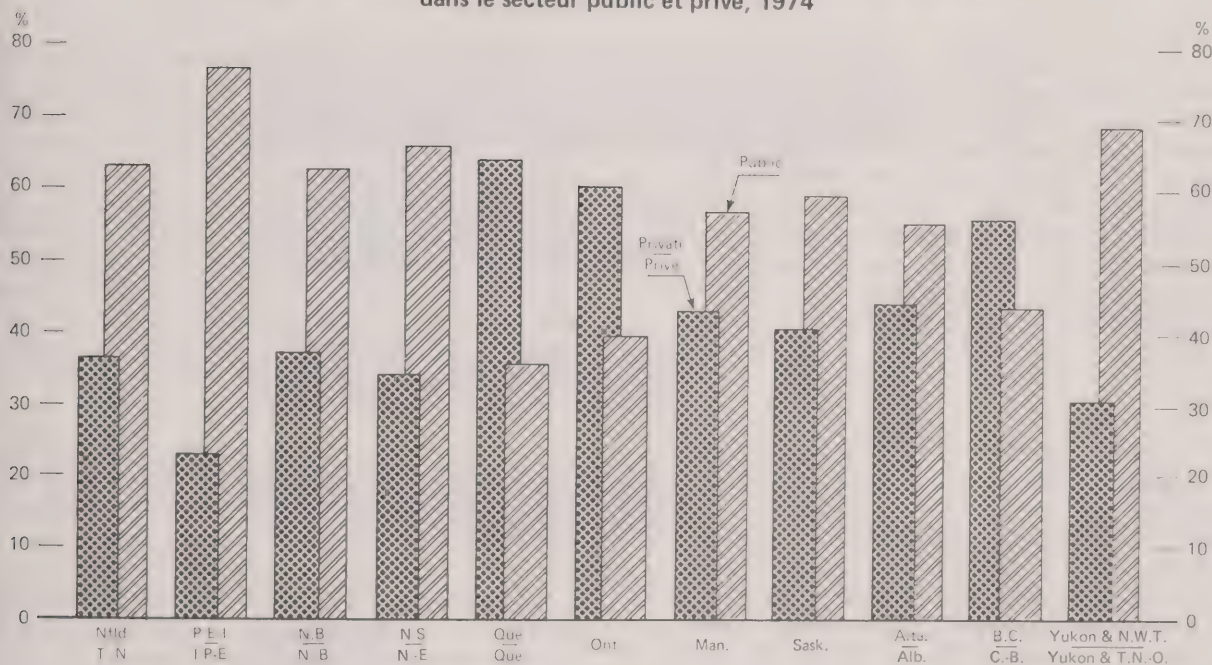
ceux de 1970, époque où plus de la moitié des travailleurs couverts appartenaient au secteur public. Le nouveau régime multipartite instauré dans l'industrie forestière a regroupé une grande partie des travailleurs du bois de sorte qu'en 1974 plus de 56 % des travailleurs de la province qui participaient à un régime de pensions appartenaient au secteur privé de l'économie comparativement à 48 % en 1970.

Chart 1

Graphique - 1

Proportion of Pension Plan Members in the Provinces Covered by Plans in the Public and Private Sectors, 1974

Proportion de participants dans les provinces couvertes par des régimes dans le secteur public et privé, 1974



INDUSTRIAL DISTRIBUTION

Classification of pension plans by their industrial affiliation presented a number of technical difficulties, particularly in the allocation of multi-industry plans. In theory an industry is a grouping of establishments each of which produces a single identical product. At best this type of classification is a complex process because in many cases the range of products associated with a particular establishment is quite diverse. But this complexity is magnified when dealing with companies whose activities cut across a number of industrial sectors or for a family of companies in widely different industries. An example is the Canadian Pacific group of companies which includes railroads, steamship lines, an air line, hotels and an investment company. Units of this magnitude can only be classified on the basis of the principal activity with the total output and all

RÉPARTITION PAR ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

La classification des régimes de pensions selon leur appartenance à un secteur économique présentait un certain nombre de difficultés d'ordre technique, en particulier dans le cas des régimes englobant plusieurs secteurs. En théorie, un secteur d'activité économique est un groupe d'entreprises dont chacune fabrique un seul et même produit. Même dans les meilleurs cas, ce genre de classement s'avère fort complexe car, bien souvent, la variété des produits associés à une entreprise particulière est très grande. Mais cette complexité est encore bien plus considérable lorsqu'on a affaire à des sociétés dont la sphère d'activités touche à un grand nombre de secteurs économiques ou à une famille de sociétés réparties dans des secteurs d'activités économiques complètement différents. Par exemple, le groupe de sociétés du Canadien Pacifique comprend des chemins de fer, des compagnies

other economic measurements aggregated into a single industry.

Most pension plans are in single industry units and present no classification problem. Difficulties arise with the large integrated companies whose operations cut across a number of industrial sectors. Since these large organizations have a very heavy weighting, particularly in terms of members covered, the classification of these units severely limits the validity of the industrial distribution presented in this report.

A number of anomalies were found. One or two industries in the manufacturing group showed a larger number of persons covered by pension plans than the estimated annual employment. On examination it was found that the industrial group was dominated by a few large, integrated firms whose operations cut across a number of industries such as manufacturing, wholesale and retail trade. Since the principal activity was manufacturing, the plan was assigned to this industry, thus overstating manufacturing at the expense of retail and wholesale trade.

Another area where sharp differences appeared was in public administration and defence. The classification principles normally applied in this area by the Standard Industrial Classification (S.I.C.) system is somewhat different from the other industrial sectors and as such corresponds more closely to the techniques used for pension classification. For government entities the unit of measurement is the number employed rather than the "census value added". Nevertheless even here, where classification principles are common, there are wide deviations due to the structure of the pension system based on large integrated units where detailed data are difficult if not impossible to get. An excellent example is the Ontario Municipal Employees' Retirement System (OMERS) which brought into a single co-ordinated plan the pension arrangements of some 850 municipalities, boards and commissions. The S.I.C. system assigns many of the boards and commissions to the appropriate industry according to their activity. For example, activities such as transport, water and power commissions, etc., are classified accordingly. The OMERS plan and others like it cannot be reduced into their component parts and therefore they are assigned to public administration, inflating the data for this industry.

de paquebots, une compagnie aérienne, des hôtels et une société de placements. Des compagnies de cette taille ne peuvent se classer qu'en fonction de leur activité principale, leur production totale et toutes les autres données économiques étant regroupées en regard d'une activité économique unique.

La plupart des régimes de pensions ne s'étendent qu'à une seule activité économique et ne présentent aucun problème de classement. Cependant des difficultés surgissent lorsqu'il s'agit de grandes sociétés intégrées dont la sphère d'activités touche à un grand nombre de secteurs économiques. Étant donné que ces grands organismes ont une très forte influence, particulièrement en termes de participants, leur classement limite considérablement la validité de la répartition par activité économique présentée ici.

On a détecté un certain nombre d'anomalies. Dans une ou deux industries du groupe manufacturier, on a noté un nombre plus grand de personnes couvertes par les régimes de pensions que le chiffre annuel estimatif de l'emploi. Après examen, on a découvert que le secteur économique en cause était dominé par quelques grandes sociétés dont la sphère d'activités touche un grand nombre d'activités économiques, notamment l'industrie manufacturière et le commerce de gros et de détail. Comme l'activité principale était l'industrie manufacturière, le régime a été classé dans ce groupe, surestimant ainsi les chiffres dans l'industrie manufacturière au détriment du commerce de gros et de détail.

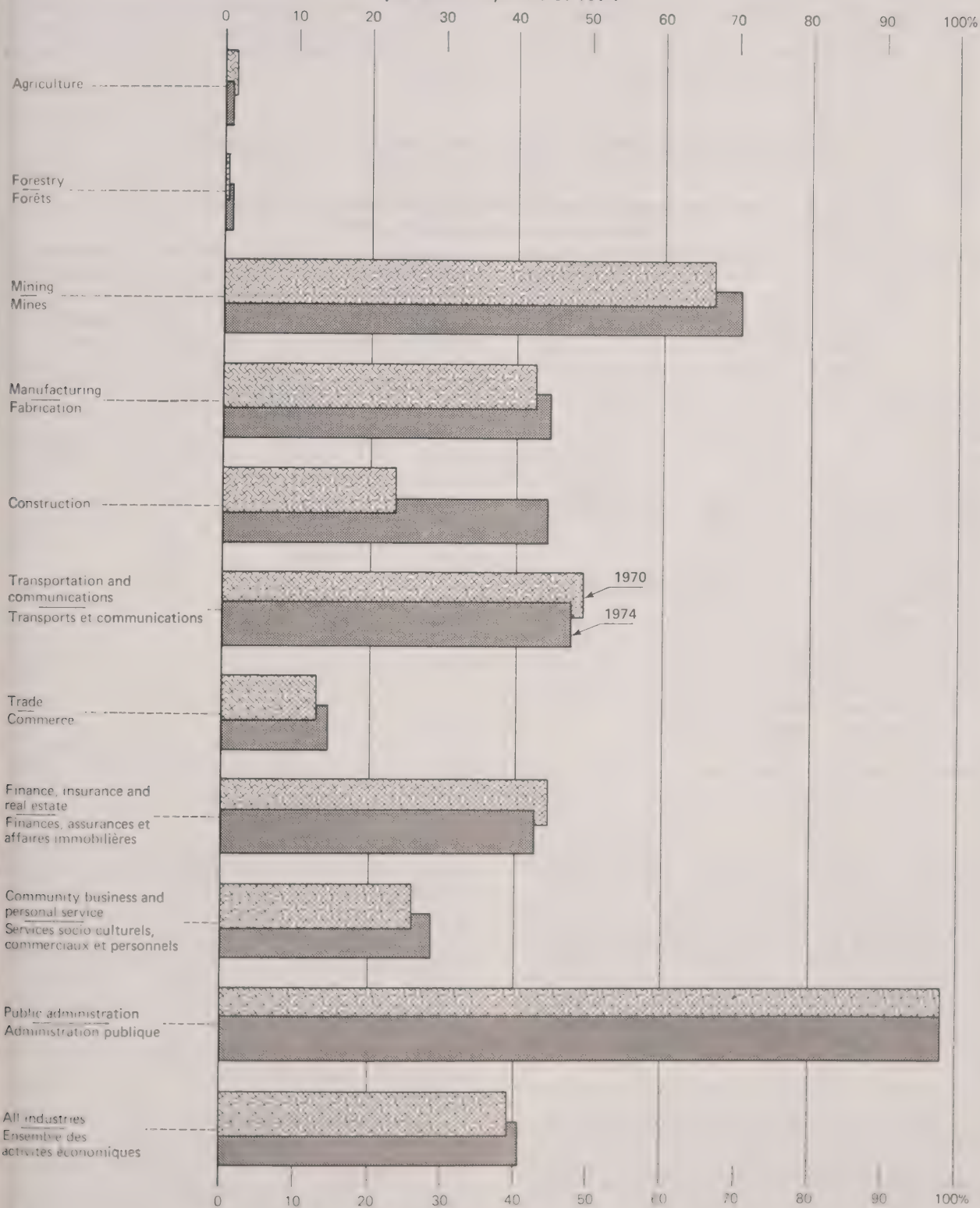
Dans un autre domaine également des différences énormes sont apparues; il s'agit de l'administration publique et de la défense. Les principes de classification normalement appliqués dans ce secteur, dans le cadre du système de classification des activités économiques (C.A.É.) sont un peu différents de ceux des autres secteurs économiques et, en l'occurrence, correspondent mieux aux techniques utilisées pour la classification des régimes de pensions. Pour les organismes des administrations publiques, par ex., l'unité de mesure est le nombre de personnes employées plutôt que "la valeur ajoutée recensée". Cependant, même dans ce cas, c'est-à-dire lorsque les principes de classification sont communs, il y a d'importantes divergences, qui proviennent de la structure du système de pensions basé sur de grosses unités intégrées et où il est difficile, sinon impossible, d'obtenir des données détaillées. Un excellent exemple en est donné par le système de pensions de retraite des employés municipaux de l'Ontario (O.M.E.R.S.) qui regroupe en un seul régime coordonné les régimes de pensions de quelque 850 municipalités, conseils et commissions. La C.A.É. classe de nombreux conseils et commissions dans le secteur économique approprié, selon le domaine d'activité. Par exemple, des activités comme le transport, les régies hydro-électriques, les compagnies des eaux, etc., sont classées en conséquence. Le régime O.M.E.R.S., et les autres du même genre, ne peuvent être réduits à leurs composantes et, de ce fait, on les classe dans l'Administration publique, ce qui gonfle les données de ce secteur d'activité économique.

Chart 2

Graphique - 2

**Percentage of Paid Workers in the Labour Force Covered by Pension Plans,
by Industry, 1970 and 1974**

**Proportion de travailleurs rémunérés de la main-d'oeuvre qui participent aux régimes de pensions,
par industrie, 1970 et 1974**



These anomalies emphasize the limitations of the industry data presented in this report. At best these data provide a general indication of the industrial distribution of pension plans rather than an absolute measurement. Therefore industrial information contained in this report should be used with some caution and due consideration given to the limitations of the classification system.

Ces anomalies servent d'exemples pour illustrer les limitations des données par activité économique présentées dans cette étude. Au mieux, ces données fournissent une indication générale de la répartition par activité économique des régimes de pensions, plutôt qu'une mesure absolue. Par conséquent, les renseignements relatifs aux activités économiques contenus dans la présente étude devraient être utilisés avec prudence et les limites du système de classement ne devraient pas être négligées.

TABLE E. Proportion of Paid Workers in Labour Force Covered by Pension Plans,
by Industry, 1970 and 1974

TABLEAU E. Proportion des salariés dans la population active couverts par des régimes de pensions,
par secteur économique, 1970 et 1974

Industry — Secteur économique	Members in pension plans — Participants aux régimes de pensions		Percentage of paid workers in pension plans — Pourcentage du salariés dans les régimes de pensions	
	1970	1974	1970	1974
Agriculture	1,388	1,017	1.3	1.0
Forestry — Forêts	416	873	0.5	1.1
Mines, quarries, oil wells — Mines, carrières, puits d'huile . .	80,211	90,525	66.8	70.5
Manufacturing — Fabrication	796,421	908,367	42.7	44.6
Construction	107,414	234,982	23.5	44.3
Transportation and communication — Transports et communications	337,809	363,928	49.2	47.5
Trade — Commerce	142,504	196,277	12.9	14.4
Finance, insurance and real estate — Finances, assurances et immeuble	149,906	171,619	44.7	42.8
Community, business and personal service — Services sociaux, commerciaux et personnels	445,158	625,905	25.9	28.7
Public administration — Administration publique	761,109	830,752	98.0	98.0
Total	2,822,336	3,424,245	39.2	40.7

Pension plans were in operation in virtually all industrial sectors but the degree of coverage varied widely from industry to industry. Chart 2 shows the proportion of paid workers in each industry covered by a pension plan in 1974. The most comprehensive coverage was in public administration and defence where virtually all employees were covered. This classification includes employees of all three levels of government, the Armed Forces and the RCMP.

Extensive coverage was also recorded in mining where over 70.5% of the workers in the industry were in a pension plan, up slightly from the 67% coverage in 1970. Transportation and communications, with some of the oldest and largest plans in the country, such as

Il existe des régimes de pensions dans pratiquement tous les secteurs de l'activité économique mais le degré de participation varie considérablement d'une activité économique à l'autre. Le tableau indique la proportion de salariés, dans chaque activité économique, couverts par un régime de pensions en 1974. C'est dans l'administration publique et dans le domaine de la défense que la participation était la plus complète, pratiquement tous les salariés étaient couverts. Cette catégorie comprend les employés des trois paliers gouvernementaux, les membres des Forces armées et de la G.R.C.

On a également enregistré un très grand nombre de participants dans l'industrie minière, où plus de 70.5 % des travailleurs de ce secteur bénéficiaient d'un régime de pensions. Ce pourcentage représente une légère hausse par rapport à 1970, où il était de 67 %. Dans les domaines des

those of the railways, telephone companies, airlines and multi-employer plans in trucking, provided coverage for nearly half of the workers but the participation rate of 47% represents a slight drop from 49% in 1970. By contrast the manufacturing industries increased their overall participation slightly from 43% in 1970 to nearly 45% in 1974. Comparable coverage appears in finance, insurance and real estate, where nearly 43% of the paid workers were covered, down slightly from 45% in 1970. Over the period between 1970 and 1974 the number of persons in community, business and personal service covered by pension plans rose sharply from 445,000 to 625,900, well over half of whom were women; but this increase was reflected in only a slight rise from 26% to 29% in the participation rate because of the rapid growth of employment in this industrial sector which includes hospitals, religious and welfare organizations, professional agencies, etc. Perhaps the largest growth in coverage was in construction which increased from 23.5% of the paid workers in the industry to 44.3%. This dramatic increase was largely attributable to the extension of the multi-employer plans in Quebec which by decree covered broad geographic areas. These industry-wide plans were put under closer supervision by central provincial agencies and their coverage was extended to include workers in a wide range of construction trades.

Relatively minor changes were recorded in the general industrial distribution pattern of pension plan membership between the survey years. As in the previous observation taken in 1970 the heaviest concentration was in manufacturing and public administration and defence each accounting for around one quarter of the total. The 4,632 plans operating in manufacturing industries accounted for 28% of the plans and covered some 908,000 workers. Some of the largest plans in the country were among those classified under public administration and defence so that although only 3% of the plans were in this category they had 831,000 members. Conversely, the 4,262 plans in trade, almost equal in number to manufacturing, were relatively small and covered only 196,000 workers, less than 6% of the total engaged in trade. Community, business and personal service with 2,902 plans was the third largest industrial sector with 626,000 members, an increase of nearly 181,000 over the number covered in 1970. Over 5% of the total plans in Canada (827 plans) were in transportation and

transports et des communications, qui comportent des régimes qui sont parmi les plus anciens et les plus vastes du pays tels ceux des chemins de fer, des compagnies de téléphone et des lignes aériennes, ainsi que des régimes multipartites dans le secteur du camionnage, près de la moitié des travailleurs étaient couverts mais le taux de participation de 47 % représente une légère baisse comparativement à 49 % en 1970. Par contre les industries manufacturières ont vu leur taux de participation général augmenter légèrement et passer de 43 % en 1970 à presque 45 % en 1974. On observe des taux de participation analogues dans les domaines des finances, des assurances et des affaires immobilières, où près de 43 % des travailleurs rémunérés étaient couverts, soit un peu moins qu'en 1970 (45 %). Au cours de la période allant de 1970 à 1974, le nombre de personnes travaillant dans des services communautaires, commerciaux et personnels et qui étaient couvertes par des régimes de pensions est monté en flèche; il est passé de 445,000 à 625,900 personnes, dont plus de la moitié étaient des femmes; mais cette augmentation ne s'est traduite que par une légère augmentation du taux de participation (de 26 % à 29 %) à cause de la croissance rapide de l'emploi dans ce secteur de l'activité économique qui comprend les hôpitaux, les organismes religieux et sociaux, les agences professionnelles, etc. C'est peut-être que la croissance la plus importante du taux de participation a été enregistrée dans le domaine de la construction; le nombre de participants y est passé de 23.5 % des travailleurs rémunérés de cette industrie à 44.3 %. Cette augmentation considérable est en grande partie attribuable à l'extension, au Québec, des régimes multipartites qui, par décret, ont été étendus à de vastes régions géographiques. Les organismes provinciaux centraux ont exercé une surveillance plus étroite sur ces régimes s'appliquant à tout un secteur de l'activité économique, et dont le champ d'application a été élargi pour comprendre les travailleurs d'une vaste gamme des métiers de la construction.

On a enregistré des changements relativement minimes, entre les années d'enquête, dans la tendance générale de la répartition par activité économique des participants à des régimes de pensions. Comme lors de la dernière enquête, effectuée en 1970, la plus forte concentration se trouvait dans l'industrie manufacturière et dans l'administration publique et la défense, chacun de ces secteurs comptant environ un quart du total. Les 4,632 régimes existant dans les industries manufacturières représentaient 28 % de l'ensemble des régimes et englobaient quelque 908,000 travailleurs. Un certain nombre des régimes les plus considérables du pays se trouvaient dans la catégorie administration publique et défense, de sorte que bien que seulement 3 % des régimes se classent dans cette catégorie, ils comptaient 831,000 membres. Par contre, les 4,262 régimes de la catégorie du commerce, presque égaux en nombre à ceux de l'industrie manufacturière, ne couvraient que 196,000 travailleurs, soit moins de 6 % du total des salariés du secteur commercial. En troisième position venait le secteur des services communautaires, commerciaux et personnels, qui comptait 2,902

communication which included some of the largest plans in the country and provided coverage for nearly 364,000 employees in the industry.

A total of 770,000 men, representing nearly 30% of all male plan members were engaged in the manufacturing industries while only 14% of the women were in this industrial group. The largest number of women members were concentrated in the community, business and personal service industry and accounted for nearly 38% of all women in pension plans. Indeed, of the 626,000 covered workers in this sector, well over half were women. With the single exception of the clothing industry where 70% of the 33,000 covered were women, community business and personal service had the largest proportion of women members, nearly 56% of all plan participants in this industrial group.

FUNDING AGENCY

A key decision in formulating the funding policy of a pension plan is the choice of funding agency. This choice determines the organization or group of individuals who will provide facilities for the accumulation of assets for the ultimate payment of benefits under a pension plan. Funding agencies include insurance companies, Canadian Government annuities,⁴ trust companies, and individuals acting as trustees. In this study, pension plans using the facilities of insurance companies or government annuities were called "insured plans"; where the funding agency was a trust company or individuals acting as trustees the plan was classified as a "trusteed plan"; and if both agencies were used the plan was classified as a "combination". Finally the category identified as the "government consolidated revenue funds" consisted of plans for public service employees wherein all contributions were paid into the federal or provincial consolidated revenue funds, and used for general government purposes.

The general pattern of funding arrangements showed relatively little overall change since 1970. As in

⁴ Although a widely used funding agency in the 1940's and 1950's, over the past two decades very few plans used this facility because of its limitations so that it currently plays a very insignificant role as a funding agency for pensions plans.

régimes et 626,000 membres, ce qui représente une augmentation de près de 181,000 travailleurs par rapport à 1970. Plus de 5 % de la totalité des régimes du Canada (827 régimes) étaient dans le secteur des Transports et des communications qui comporte quelques uns des régimes les plus importants du pays, lesquels englobent presque 364,000 salariés de cette activité économique.

Au total 770,000 hommes, représentant presque 30 % de l'ensemble des membres masculins des régimes, travaillaient dans les industries manufacturières alors que seulement 14 % des femmes faisaient partie de ce groupe d'activité. La majorité des membres féminins se trouvaient dans le secteur des Services communautaires, commerciaux et personnels, qui regroupait presque 38 % de toutes les femmes participant à des régimes de pensions. En effet, sur les 626,000 travailleurs couverts dans ce secteur, bien plus de la moitié étaient des femmes. À l'exception de l'industrie du vêtement, où 70 % des 33,000 participants étaient des femmes, les services communautaires, commerciaux et personnels comptaient la plus grande proportion de membres féminins, soit 56 % de tous les participants à un régime dans ce groupe d'activité économique.

GESTIONNAIRE DE CAISSE DE RETRAITE

Le choix du gestionnaire de la caisse de retraite constitue l'élément de base dans l'élaboration du programme de financement d'un régime de pension. Ce choix caractérise et identifie l'organisation ou le groupe de personnes qui seront chargés de recueillir et de gérer les sommes nécessaires pour assurer le financement des prestations prévues dans le cadre d'un régime de pension. Sont considérés comme gestionnaires de caisse de retraite, les compagnies d'assurance, les rentes sur l'État (Canada)⁴, les sociétés de fiducie et les particuliers faisant fonction de fiduciaires. Dans la présente étude, les régimes de pension qui ont recours aux services des compagnies d'assurance ou des rentes sur l'État sont désignés par le terme "régimes garantis"; lorsque le gestionnaire de caisse de retraite est une société de fiducie ou des personnes jouant le rôle de gestionnaire le régime porte le nom de "régime en fiducie"; et si l'on a eu recours à ces deux genres d'organisation, il s'agit alors de "régimes combinés". Enfin, le groupe assimilé au "fonds du revenu consolidé du gouvernement" comprend les régimes à l'intention des fonctionnaires, régimes en vertu desquels toutes les cotisations sont versées dans le fonds du revenu consolidé fédéral ou provincial et servent aux fins de l'administration publique en général.

En général, le mode de capitalisation a relativement peu varié depuis 1970. Comme cela a toujours été, les

⁴ Bien qu'il ait largement servi comme agent de capitalisation au cours des années 1940 et 1950, très peu de régimes ont eu recours à ce fonds au cours des deux dernières décennies à cause de ses restrictions; son rôle est donc très négligeable en tant que gestionnaire de caisse de retraite pour les régimes de pension.

the past, insurance companies were the most widely used media for funding in terms of plans, but plans using this funding agency tended to be the smaller ones, so that the number of persons covered was comparatively small. Of the 15,850 plans in operation at the beginning of 1974, a total of 11,242 plans were funded with insurance companies but these covered only 13.5% of the members — 462,000 out of a total of 3.4 million members. One third of these plans had less than five members each and another third had 5 - 14 members. The largest plan that used an insurance company as funding agency had fewer than 12,000 members.

Insurance companies provided a choice of funding arrangements consisting of individual, group, deposit administration and segregated fund contracts as well as combinations of these. The most widely used arrangement was the group contract. Of the 11,242 plans using an insurance company as funding agency, 6,948 were group contracts and had a membership of 171,600. There was a sharp cutback in the use of individual contracts which dropped from 2,300 plans with 10,260 members in 1970 down to 1,756 plans covering 6,500 members in 1974.

Contrasting with this decline, was the growth in deposit administration and segregated funds as funding

compagnies d'assurance ont constitué les sources les plus courantes de financement des régimes mais les régimes qui y avaient recours étaient en général les régimes comptant le moins de membres, de sorte que le nombre de personnes concernées était en fait relativement peu élevé. Sur les 15,850 régimes en vigueur au début de 1974, un total de 11,242 régimes étaient financés par des compagnies d'assurance mais ils ne représentaient que 15 % des participants, soit 462,000 participants sur un total de 3.4 millions. Le tiers de ces régimes comptait moins de cinq participants chacun et un second tiers comptait de 5 - 14 participants. Le régime le plus important de tous ceux dont le financement était assuré par une compagnie d'assurance comptait moins de 12,000 participants.

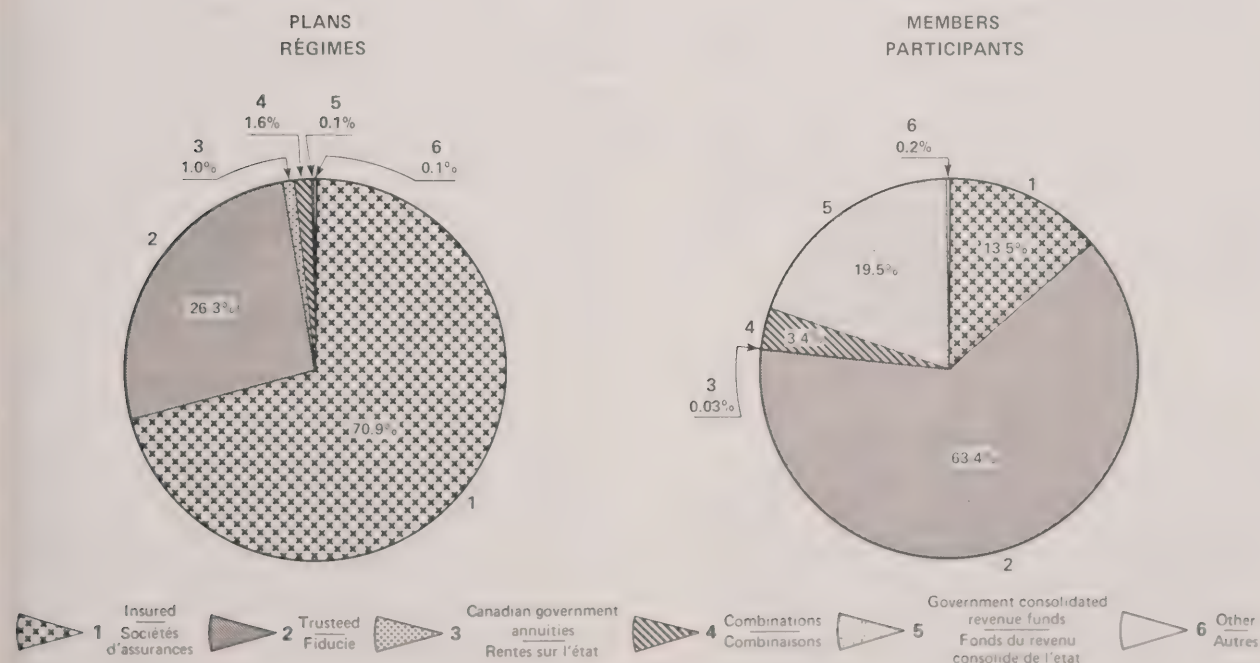
Les compagnies d'assurance offraient une grande variété de modes de capitalisation, notamment des contrats individuels, des contrats collectifs, des contrats de gestion des dépôts et des contrats de gestion distincte de caisse ainsi que des combinaisons de ces divers modes. Le contrat collectif est le mode qui a été le plus couramment utilisé. Sur les 11,242 régimes financés par des compagnies d'assurance, 6,948 régimes avaient des contrats collectifs, et ils comptaient 171,600 participants. Le nombre de régimes offrant des contrats individuels a diminué nettement, tombant de 2,300 (10,269 participants) en 1970 à 1,756 (6,500 participants) en 1974.

Par contre, le nombre de contrats de gestion des dépôts et de gestion distincte de caisse s'est accru. Les

Chart — 3

Graphique — 3

Plans and Members by Funding Agency, 1974
Régimes et participants selon le mode de placement, 1974



arrangements. Deposit administration contracts increased by 48% from 635 in 1970 to 932 plans in 1974, with a corresponding increase in membership from 87,000 to 115,592, a rise of nearly 33%. The initial modest growth in segregated fund arrangements that occurred over the first few years after they were introduced in 1961, started to accelerate in the late 1960's and by the early 1970's the trend was sharply upward. This growth pattern reflected an increasing interest in this type of funding arrangement by pension managers with a number moving from other funding agencies to segregated funds of insurance companies. In addition, a significant number of larger pension plans split their funds, directing part of their holdings together with a continuing fixed proportion of current cash flows into segregated funds. The net result has been an increase of more than threefold in the number of plans using this type of arrangement, from some 281 plans with 42,000 members in 1970 to 993 plans with 97,000 members in 1974.

Whereas most small plans tended to use insurance companies as the funding agency, most large plans used trust arrangements. The 4,167 plans that were trustee in 1974 accounted for only about one quarter of all occupational plans, little changed from the ratio in 1970, but these relatively few plans covered nearly two thirds of all participants, 2.17 million out of a total of 3.42 million persons who participated in pension plans in 1974.

Three out of four of these plans used a trust company as the funding agency while most of the balance were managed by individual trustees. With this concentration of coverage, trustee pension funds represented the most significant group of funds both in terms of annual cash flow and accumulated assets. These assets have been growing at the rate of 13% per year and in 1973 reached a record level of over \$16 billion at book value with annual contributions of \$1.6 billion, nearly 60% of the total contributions paid into all pension plans operating in 1974.

The smallest category in terms of plans — only 21 in all — was the group classified as government consolidated revenue funds which included some of the largest plans in the country, such as the federal superannuation plan, the Armed Forces, the RCMP and provincial superannuation plans of the provinces. Together they accounted for 666,000 participants some 19% of all members in Canada at the beginning of 1974, down somewhat from 22% of the total in 1970. As the name implies all contributions were paid into

contrats de gestion des dépôts ont augmenté de 48 %, leur nombre passant de 635 en 1970 à 932 en 1974; et il y a eu accroissement correspondant du nombre de participants qui est passé de 87,000 à 115,592, soit près de 33 % de plus. La progression relativement modeste enregistrée par le nombre des contrats de gestion distincte de caisse au cours des premières années qui ont suivi leur entrée en vigueur en 1961, a commencé à s'accroître vers la fin des années 1960, et au début des années 1970 leur nombre montait en flèche. Cette progression s'explique par l'intérêt croissant manifesté par les gestionnaires de pensions pour ce mode de capitalisation au point que certains, abandonnant d'autres modes de capitalisation, ont adopté les contrats de gestion distincte de caisse des compagnies d'assurance. En outre, un nombre considérable de régimes importants de pensions ont partagé leur caisse, en plaçant une partie de leur avoir ainsi que la partie fixe des bénéfices disponibles courants dans des caisses distinctes. Le nombre de régimes utilisant ce genre de contrat a alors plus que triplé, passant de 281 régimes (42,000 participants) en 1970 à 993 (97,000 participants) en 1974.

La plupart des régimes comptant peu de participants avaient tendance à se financer auprès des compagnies d'assurance, alors que les régimes comptant beaucoup de participants retenaient les services des sociétés de fiducie. Les 4,167 régimes qui, en 1974, étaient financés par des sociétés de fiducie ne constituaient que le quart de l'ensemble des régimes professionnels en vigueur, soit pratiquement le même rapport qu'en 1970, mais ces régimes relativement peu nombreux englobaient près des deux tiers de tous les participants, soit 2.17 millions sur les 3.42 millions participants aux régimes de pension en 1974.

Trois de ces régimes sur quatre avaient retenu les services d'une société de fiducie alors que les autres étaient administrés pour la plupart par des fiduciaires individuels. La majeure partie des participants étant assimilés à ce groupe, les caisses de pension en fiducie ont constitué la principale source de financement tant du point de vue des sommes en circulation dans l'année que des avoirs accumulés. Ces avoirs se sont accrus au rythme de 13 % par an, et ont atteint en 1973 le chiffre record de plus de \$16 milliards, selon la valeur comptable; le montant annuel des cotisations a atteint 1.6 milliard, ce qui représente près de 60 % du total des cotisations versées dans les régimes de pension en vigueur en 1974.

Le groupe comptant le moins de régimes, soit 21 en tout, était celui du fonds du revenu consolidé du gouvernement auquel étaient rattachés les régimes les plus importants du pays, par exemple le régime fédéral de pension, le régime des Forces armées, le régime de la G.R.C. et les régimes de pension des provinces. Ce groupe comptait au total 666,000 participants, soit environ 19 % de tous les participants inscrits au Canada au début de 1974, comparativement à 22 % en 1970. Comme son nom l'indique, toutes les cotisations qui ont été versées dans le

the consolidated revenues of the applicable governments and the funds were used for general government purposes. Characteristically, these plans had no invested assets so none of the funds were channelled into the financial markets.

fonds du revenu consolidé des pouvoirs publics en cause et dans les caisses ont été affectées à l'administration publique en général. Fait à noter, ces régimes n'ont pas fait de placements ce qui signifie qu'aucune somme n'a été mise en circulation sur les marchés financiers.

CONTRIBUTORY AND NON-CONTRIBUTORY PLANS

The current study shows that at the beginning of 1974, as in 1970, three out of four pension plans were contributory, wherein the costs of the benefits were shared by the employer and the employees. Over the past decade or so there had been a steady upward trend in both the number of non-contributory plans and their coverage. Thus since 1960, when they constituted only 7% of all plans in Canada, non-contributory plans more than tripled to 22% of the plans by 1974, while over the same period membership increased steadily from 21% to 25% of total participants. It should be noted that even though the proportion of plans dropped somewhat between 1970 and 1974 membership continued to rise, so that increasing numbers of participants were in non-contributory plans.

RÉGIMES CONTRIBUTIFS ET NON CONTRIBUTIFS

La présente étude indique qu'au début de 1974 tout comme en 1970, trois régimes de pension sur quatre étaient de type contributif, c'est-à-dire que les cotisations étaient versées conjointement par l'employeur et ses employés. Au cours de ces dix dernières années, on a noté une progression constante à la fois du nombre de régimes non contributifs et de leurs effectifs. Ainsi depuis 1960, année où ils ne représentaient que 7 % du nombre total de régimes au Canada, la proportion des régimes non contributifs a plus que triplé passant à 22 % en 1974, alors que pendant la même période la proportion des participants à ce type de régimes est passée de 21 % à 25 % du nombre total de participants. Il faut noter que même si la proportion des régimes a diminué un peu entre 1970 et 1974 les effectifs participants ont continué à s'accroître, de telle sorte qu'il y a eu augmentation du nombre de participants aux régimes non contributifs.

TABLE F. Proportion of Members in Contributory and Non-contributory Plans, 1960, 1965, 1970 and 1974

TABLERAU F. Proportion des participants dans les régimes contributifs et non contributifs, 1960, 1965, 1970 et 1974

Year — Année	Contributory plans Régimes contributifs		Non-contributory plans Régimes non contributifs	
	Plans — Régimes	Members — Participants	Plans — Régimes	Members — Participants
	per cent — pourcentage			
1960	93.0	79.5	7.0	20.5
1965	84.6	77.7	15.4	22.3
1970	75.5	78.0	24.5	22.0
1974	77.5	75.1	22.5	24.9

A review of pension plans in aggregate tends to mask the widely divergent patterns between the public and private sectors but more particularly data at this level of aggregation modifies and dampens the amplitude of trends. In this respect the versatility of the pension data bank retrieval system has opened up new vistas for research to provide a better understanding of plan characteristics and the developing trends. For the

Un examen global des régimes de pension ne permet pas de dégager les tendances très divergeantes existant dans le secteur public et privé, mais surtout les données à ce niveau de groupement modifient et atténuent l'ampleur des tendances. Sous ce rapport, le système d'extraction de la banque des données sur les pensions a permis, grâce à sa souplesse, d'ouvrir de nouvelles voies à la recherche pour assurer une meilleure compréhension des caractéristiques

first time it has been possible to examine separately the profile of the two sectors with rather startling results.

Virtually all plans in the public sector were contributory and the 1,469,600 participants in these plans represented over 99% of the plan members in the sector, with less than 1% of the membership in non-contributory arrangements. By contrast, over 43% of the private sector participants were in non-contributory plans and nearly 57% in contributory plans. These figures illustrate the heavy weighting the public sector pattern has on the aggregate to produce a profile which shows that 75% of all members were in the contributory plans.

des régimes et de leur évolution. Il a été possible pour la première fois d'examiner séparément le profil des deux secteurs et d'aboutir à des résultats remarquables.

La presque totalité des régimes du secteur public sont contributifs et les 1,469,600 participants à ces régimes ont représenté plus de 99 % des effectifs dans ce secteur, alors que le niveau de participation aux régimes non contributifs était inférieur à 1 %. Par contre, plus de 43 % des participants du secteur public adhéraient à des régimes non contributifs et près de 57 % à des régimes contributifs. Ces chiffres donnent une idée de l'influence considérable qu'exerce le secteur public sur la tendance globale au point de produire un profil qui indique que 75 % de l'ensemble des membres appartiennent à des régimes contributifs.

TABLE G. Proportion of Members in Contributory and Non-contributory Plans, by Sector, 1970 and 1974

TABLEAU G. Proportion des participants dans les régimes contributifs et non contributifs, par secteur, 1970 et 1974

	Public sector — Secteur public				Private sector — Secteur privé			
	1970		1974		1970		1974	
	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members
	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants
	per cent — pourcentage							
Contributory — Contributif	98.3	98.1	98.4	99.3	74.5	61.7	76.4	56.7
Non-contributory — Non contributif . .	1.7	1.9	1.6	0.7	25.5	38.3	23.6	43.3

The growth of non-contributory plans, evident from the aggregate data, becomes far more pronounced when the two sectors are examined separately. In the public sector, as noted above, nearly all plans were contributory with virtually no change in this pattern in recent years. Therefore the trend towards non-contributory plans has been confined almost exclusively to the private sector. As may be seen in Table G participation in non-contributory plans went up from 38% of the membership in 1970 to over 43% in 1974 while public sector participation remained unchanged. Furthermore, the direction of this growth was reconfirmed in an examination of new plans introduced between the two survey periods. Between 1970 and 1974 a total of 3,800 new plans were introduced in the private sector and 60% of the members in these plans were not required to make contributions. As may be seen from Table 1, page 84 nearly one half of the non-contributory plans had less than five members indicating that many "top hat" plans were of this type. The table shows that 144 plans — mostly union negotiated flat benefit plans — had 1,000 or more members

La progression des régimes non contributifs, évidente à partir de l'analyse des données d'ensemble, paraît beaucoup plus marquée lorsque les deux secteurs sont examinés séparément. Dans le secteur public, comme on l'a déjà mentionné, la majorité des régimes étaient contributifs et aucune variation sous ce rapport n'a été observée ces dernières années. La progression des régimes non contributifs a donc été limitée presque exclusivement au secteur privé. Comme on peut le voir dans le tableau G, le taux de participation aux régimes non contributifs est passé de 38 % en 1970 à plus de 43 % en 1974, alors que dans le secteur public le niveau de participation est resté le même. En outre, le mouvement de cette progression a été reconfirmé lors de l'examen des nouveaux régimes fondés entre les deux périodes d'enquête. Entre 1970 et 1974, un total de 3,800 nouveaux régimes ont été créés dans le secteur privé et 60 % des participants à ces régimes n'étaient pas tenus de verser des cotisations. Comme on peut le voir d'après le tableau 1 de la page 84, près de la moitié des régimes non contributifs comptaient moins de cinq membres, ce qui signifie que bon nombre des régimes réservés à la haute direction étaient non contributifs. Le

each and accounted for 75% of the total membership in non-contributory plans.

ELIGIBILITY FOR MEMBERSHIP

Pension plans define the broad categories of employees who may participate, and the conditions they must satisfy to become eligible for coverage under the plan. Some plans specifically exclude certain categories of workers. For example, seasonal or part-time employees are generally excluded and until they are employed full-time they cannot participate in the plan. Furthermore plans may be designed for executives only and therefore the balance of the payroll would be excluded. Frequently in such cases separate plans are provided for different groups of employees. Thus a firm may have one plan for executives, another for salaried staff and a third for the hourly paid or unionized employees. Municipalities frequently cover their entire payroll with a combination of plans designed for the various categories of employees by providing separate plans for firemen, policemen, office employees, etc. Within many plans the employee in an eligible category, must also satisfy a service or age requirement or a combination of the two before participation may become effective. Since eligibility for membership in pension plans is based on employment classification as well as the fulfillment of certain conditions, these characteristics are discussed separately below.

Eligibility by Class of Employee

In the 1940's and 1950's companies with pension plans tended to limit participation to specific classes of employees particularly to their salaried staff. In subsequent years the trend has been towards broader coverage to include all employees regardless of class of employment. Thus by the beginning of 1974 nearly 60% of all private plans in Canada were potentially available to all employees on the payroll of the sponsoring organization. These plans covered nearly 64% of all participants, and the balance of the plans were restricted to various classes of employees.

Another large group — 2,579 plans — restricted membership to executives or supervisory staff and thus tended to limit participation to relatively small numbers so that less than half of 1% of the total membership was in these plans. Somewhat less restrictive were plans designed for salaried employees. In 1974 there were nearly 2,000 plans covering 188,200 workers that restricted membership to salaried staff.

tableau indique que 144 régimes, dont la plupart étaient des régimes à prestations déterminées par les syndicats, comptaient 1,000 participants ou plus chacun et intervenaient pour 75 % des effectifs totaux des régimes non contributifs.

CONDITIONS DE PARTICIPATION

Les régimes de pension déterminent les grandes catégories d'employés admissibles, ainsi que les conditions qu'ils doivent remplir pour avoir droit aux prestations prévues par le régime. Certains régimes écartent certaines catégories de travailleurs. Par exemple, les travailleurs saisonniers et à temps partiel sont en général exclus et ne peuvent participer au régime aussi longtemps qu'ils ne sont pas employés à plein temps. En outre, certains régimes s'adressent exclusivement à des cadres et excluent par conséquent les autres travailleurs de l'entreprise. Souvent dans de tels cas, des régimes distincts sont prévus pour les divers groupes de salariés. Ainsi une entreprise peut avoir un régime pour le personnel des cadres, un autre pour les employés rémunérés par traitement et un troisième pour le personnel rémunéré à l'heure ou les syndiqués. Souvent les municipalités couvrent tout leur personnel par un ensemble de régimes conçus en fonction des différentes catégories d'employés tels que les pompiers, les agents de la sûreté, les employés de bureau, etc. Dans de nombreux régimes, l'employé admissible dans une certaine catégorie doit en outre satisfaire aux conditions d'âge ou de période de service, ou aux deux, avant que sa participation ne soit effective. Les conditions de participation aux régimes de pension étant fondées sur la catégorie d'emploi et sur la réalisation de certaines conditions, ces caractéristiques font l'objet d'un exposé distinct ci-dessous.

Admissibilité selon la catégorie d'employé

Au cours des années 1940 et 1950, les entreprises avaient tendance à restreindre la participation à leurs régimes de pension à certaines catégories d'employés, en particulier au personnel rémunéré par traitement. Par la suite, on a élargi le niveau de participation de façon à englober tous les employés quelle que soit la nature de leur emploi. Ainsi au début de 1974, près de 60 % de tous les régimes privés du Canada étaient accessibles à tous les employés figurant sur la liste de paie de l'entreprise en cause. Ces régimes visaient près de 64 % de participants; les autres régimes s'adressaient à des catégories bien distinctes de salariés.

Un autre groupe important, soit 2,579 régimes, n'admettait que le personnel des cadres et des surveillants, et avait ainsi tendance à limiter la participation à un nombre relativement restreint d'employés, de sorte que moins de un demi de 1 % de l'effectif total était inscrit à ces régimes. Des régimes à caractère un peu moins limitatif étaient destinés aux employés salariés. En 1974, on dénombrait près de 2,000 régimes, visant 188,200 travail-

Participation in another 423 plans was limited to hourly workers and these tended to be larger plans with a total of 194,894 members. In addition there were 516 plans wherein participation was limited to union members only.⁵ Eligibility in over 700 plans could not be allocated to any of the broad categories of employment used in the classification system. These plans restricted membership to such classes of employees as non-teaching staff, non-union employees, office staff, key personnel and so on. Also in this group were some plans that restricted membership to employees in a specific geographic location and a few that imposed different restrictions for men and women.

On the surface plans limited to a specifically defined group of employees would appear to severely restrict participation, but in actual practice the use of separate plans designed for various classes of employees tends to extend potential coverage, often to virtually the entire payroll of the sponsoring organization. In this study it was found that at the beginning of 1974 over 1,000 companies had two or more plans indicating that use of multiple plans to cover the sponsor's work force was a fairly extensive practice.

While some plans restricted membership according to sex, this practice was not widespread in the 15,853 plans that were in force at the beginning of 1974. This study shows that just over 400 plans were exclusively for men and specifically stated that women were not eligible. In view of the debate surrounding employee benefit programmes that are discriminatory by sex these plans were analyzed to measure the extent of discrimination with the following results; (1) 47 of the 400 employers operated a separate plan for the women on their payroll; (2) 93 plans were restricted to male executives only; (3) of the balance of the plans (270 plans) many were in industries such as transportation and construction which have predominantly male employees. It is interesting to note that 29 plans were closed to male membership. Sponsors of seven of these plans operated a separate plan for their male employees, and another six plans were for religious orders restricted to women only.

leurs, dont la participation se limitait au personnel salarié. Dans 143 autres régimes la participation était limitée aux travailleurs rémunérés à l'heure et ces régimes avaient tendance à compter plus de participants, soit un total de 194,894 personnes. En outre, on a dénombré 516 régimes auxquels seuls les syndiqués étaient admissibles⁵. Dans plus de 700 régimes l'admissibilité n'a pu être définie en fonction d'aucune des grandes catégories d'emploi utilisées dans le système de classification. Ces régimes s'adressaient exclusivement à certaines catégories d'employés comme le personnel non enseignant, les employés non syndiqués, le personnel de bureau, les employés à haute responsabilité ou autres. Ce groupe englobait également des régimes qui limitaient la participation à des employés de secteurs géographiques bien déterminés et quelques régimes qui imposaient des conditions différentes pour les hommes et les femmes.

Au premier abord, les régimes destinés à un groupe bien déterminé d'employés semblent limiter considérablement le niveau de participation, mais en réalité l'existence de régimes distincts pour diverses catégories de travailleurs favorise une plus grande participation, allant souvent jusqu'à englober pratiquement tout le personnel de l'entreprise en cause. Dans cette étude, on a constaté qu'au début de 1974, plus de 1,000 entreprises offraient deux régimes ou plus, ce qui signifie que l'existence de différents régimes pour les travailleurs d'une même entreprise est une pratique assez courante.

Dans certains régimes, on limitait la participation selon le sexe, mais cette pratique était fort peu répandue dans les 15,853 régimes en vigueur au début de 1974. Notre étude révèle qu'un peu plus de 400 régimes n'acceptaient que des hommes et stipulaient clairement que les femmes n'étaient pas admissibles. Dans le cadre du débat portant sur les programmes d'avantages sociaux qui présentent une discrimination selon le sexe, ces régimes ont fait l'objet d'une analyse pour déterminer l'ampleur de la discrimination et l'on a abouti aux conclusions suivantes: (1) 47 des 400 employeurs avaient prévu un régime distinct pour leurs employés de sexe féminin; (2) 93 régimes étaient réservés exclusivement aux cadres de sexe masculin; (3) parmi les autres régimes (270), bon nombre se trouvaient dans des secteurs d'activité tels que les transports et la construction où il y a prédominance d'employés de sexe masculin. Il est intéressant de noter que les hommes étaient exclus de 29 régimes. Parallèlement à sept de ces régimes existait un régime distinct pour les employés de sexe masculin et six autres régimes étaient prévus exclusivement à l'intention des membres féminins d'ordres religieux.

⁵ Although over half a million union members were covered by these plans, there were union members in other plans as well, particularly those designed for hourly workers, but due to limitations in the data it was not possible to obtain comprehensive data on unionized membership in pension plans.

⁵ Bien que plus d'un demi-million des syndiqués aient été inscrits à ces régimes, certains syndiqués participaient également à d'autres régimes, en particulier à ceux destinés aux travailleurs rémunérés à l'heure, mais en raison du caractère restreint des données il n'a pas été possible d'obtenir des données exhaustives sur la participation des syndiqués à ces régimes de pensions.

Compulsory and Voluntary Participation

When an employer designs a pension plan one of the decisions to be made is whether employee participation should be voluntary or compulsory. Some employers take the position that to achieve the objectives of the plan, membership must be mandatory. One of the main arguments for compulsory membership is that it reduces the possibility of employer embarrassment when an employee, who chooses not to join the plan, retires without a pension. The question of choice does not arise in non-contributory plans where the employer finances the entire cost of benefits. Generally in these plans all employees who fulfill eligibility requirements automatically participate. However, in contributory plans where employees' contributions are involved there is a tendency to make membership optional. It is recognized that in contributory plans employees may elect not to join, if given the option, since participation represents a cost which some prefer not to assume. Thus many employers prefer to make membership optional in the interest of maintaining good employer-employee relations.

Since participation in non-contributory plans is automatic, the analysis of the practice among the 15,853 plans in operation at the beginning of 1974 was limited to the contributory plans only.

Participation in most contributory plans was voluntary. Table H shows that in nearly 72% of the contributory plans in operation at the beginning of 1974, employees were allowed to choose whether or not they wished to join. Only 24% of the plans made membership mandatory for qualified employees. These conditions for participation, whether voluntary or compulsory, in most plans were identical for both men and women; in only 3% of the plans did this requirement vary by sex.

Participation obligatoire ou facultative

Au moment de l'élaboration d'un régime de pension, l'employeur doit déterminer si la participation de l'employé sera obligatoire ou facultative. Bon nombre d'employeurs estiment que pour répondre aux objectifs du régime, la participation doit être obligatoire. L'un des principaux arguments en faveur de la participation obligatoire est le fait qu'elle réduit le risque pour l'employeur de se trouver dans une situation délicate lorsqu'un employé qui préfère ne pas adhérer au régime décide de se retirer et se trouve sans pension. La question du choix ne se pose pas dans le cas des régimes non contributifs où l'employeur seul finance le coût total des prestations. En général, dans ces régimes, tous les employés qui satisfont aux conditions d'admissibilité sont automatiquement participants. Toutefois, dans les régimes contributifs où interviennent les cotisations des employés, on a tendance à rendre la participation facultative. Il est admis que dans les régimes contributifs les employés peuvent préférer ne pas adhérer au régime, s'ils en ont le choix, parce que la participation au régime entraîne des frais que certains préfèrent ne pas assumer. Ainsi, bon nombre d'employeurs optent pour la participation facultative dans le but d'entretenir de bonnes relations entre employeur et employés.

La participation aux régimes non contributifs étant automatique, l'étude de la formule en usage parmi les 15,853 régimes en vigueur au début de 1974 a porté exclusivement sur les régimes contributifs.

La participation à la plupart des régimes contributifs était facultative. Le tableau H indique que dans près de 72 % des régimes contributifs en vigueur au début de 1974, les employés étaient libres d'adhérer ou de ne pas adhérer au régime. Seulement 24 % des régimes obligeaient les employés admissibles à participer. Dans la plupart des régimes, la participation, soit facultative soit obligatoire, reposait sur des conditions identiques pour les hommes et les femmes; ces conditions variaient selon le sexe dans 3 % des régimes seulement.

TABLE H. Compulsory and Voluntary Participation – Contributory Plans, 1970 and 1974

TABLEAU H. Participation obligatoire et facultative – Régimes contributifs, 1970 et 1974

Participation	1970		1974	
	Plans — Régimes	%	Plans — Régimes	%
Compulsory – Obligatoire	1,959	23.6	2,921	23.8
Voluntary – Facultative	5,644	68.0	8,808	71.7
Other – Autres	697	8.4	550	4.5
Total	8,300	100.0	12,279	100.0

Over the years the trend has been towards a very gradual increase in the incidence of voluntary membership. In 1960 membership was optional in 68% of the contributory plans and by 1974 the ratio had increased to nearly 72% for both men and women. Over the same period compulsory membership was virtually unchanged at just under 24% of the plans at each of the two reference dates.

A different picture emerges from an analysis of contributory plans in the public sector. Nearly half of such plans provided for compulsory membership for both men and women. Most of the large employers in the public sector made membership in their plans mandatory and as a result accounted for over 90% of the total membership in all contributory plans in this sector.

The pattern in the private sector was virtually the same as for the entire universe. Twenty-two per cent of the plans provided for compulsory membership and 73% for voluntary membership. Since plans with compulsory membership covered nearly 60% of all members in the private sector it was evident that most larger plans provided for mandatory participation.

Eligibility Conditions

Eligibility conditions determine the earliest date at which an employee may participate in a plan. This date is important since it establishes the time from which the employee starts to: accrue benefits, make contributions if the plan is contributory, accrue credited service for vesting purposes if vesting is based on participation, accrue credited service for early and disability retirement. Some plans have no eligibility requirements so that employees may participate as soon as they are hired. Unrestricted participation of this nature was limited to only 18% of the plans but nearly 40% of the plan members in 1974 were in these plans. In other words a large proportion of the members were able to participate immediately they started to work for the plan sponsor. The balance of the members were in plans that imposed a service or age condition or some combination of these.

Table 4 page 88 shows a distribution of these conditions in contributory and non-contributory plans. From this table it may be seen that nearly 20% of the plans did not allow participation until the employee had completed a minimum number of years of service with the sponsor. The purpose of a minimum service condition is to keep out employees subject to rapid turnover whose inclusion in the plan would create extra administrative costs without providing any significant benefits.

Au cours des années on a eu tendance à favoriser davantage la participation facultative. En 1960, la participation était facultative dans 68 % des régimes contributifs, en 1974 cette proportion était passée à près de 72 % à la fois pour les hommes et les femmes. Au cours de la même période, le niveau de participation obligatoire était demeuré à peu près stationnaire à un peu moins de 24 % aux deux dates de référence.

L'analyse des régimes contributifs dans le secteur public présente des résultats différents. Près de la moitié de ces régimes exigeaient la participation obligatoire des hommes et des femmes. La plupart des gros employeurs du secteur public ont rendu la participation obligatoire à leurs régimes; ils représentaient plus de 90 % de l'ensemble des participants à tous les régimes contributifs de ce secteur.

Dans le secteur privé, l'évolution a été pratiquement la même que pour l'ensemble des régimes. Les régimes prévoyaient la participation obligatoire dans 22 % des cas et la participation facultative dans 73 % des cas. Étant donné que les régimes à participation obligatoire comptaient près de 60 % de la totalité des participants dans le secteur privé, il était donc évident que la majorité des régimes importants prévoyaient la participation obligatoire.

Conditions d'adhésion

Les conditions d'adhésion déterminent la date la plus rapprochée à partir de laquelle un employé peut participer à un régime. Cette date est importante car elle détermine le moment à partir duquel un employé commence à accumuler des prestations, à verser des cotisations si le régime est contributif, à accumuler les crédits nécessaires à l'acquisition de droits, si celle-ci est fondée sur la participation, à accumuler les crédits nécessaires pour bénéficier de la retraite anticipée et de la rente d'invalidité. Certains régimes ne comportent aucune condition d'adhésion de sorte que les employés peuvent participer dès le moment où ils sont embauchés. Cette participation universelle n'était appliquée que dans 18 % des régimes mais, en 1974, près de 40 % des participants étaient inscrits à ces régimes. C'est-à-dire qu'une grande partie des membres ont pu participer dès leur entrée en fonctions dans l'entreprise concernée. Les autres participants étaient inscrits à des régimes qui posaient comme condition un certain nombre d'années de service ou d'âge ou une combinaison des deux.

Le tableau 4 de la page 88 donne la répartition de ces conditions, dans les régimes contributifs et non contributifs. En consultant ce tableau, on constate que près de 20 % des régimes n'autorisaient la participation de l'employé qu'à partir du moment où celui-ci avait à son crédit un nombre minimum d'années de service pour l'employeur en cause. Cette condition a pour but d'écarter les employés qui changent souvent d'emploi, car le fait de les faire adhérer au régime entraînerait des frais d'administration supplémentaires sans pour autant offrir d'avantages notables.

While relatively few plans, only 1% of the total, did not permit participation until the employee had reached a minimum age, this single prerequisite appeared to apply to the larger plans since there were well over half a million members in these plans. As with the service requirement, the minimum age tends to exclude the younger workers who typically are high turnover employees and thus reduces unnecessary administrative costs.

While only a few plans did not impose any conditions other than a maximum age restriction, they nevertheless covered nearly a quarter of a million members. This condition where it applies, was designed to hold down the cost of operating a pension plan, since under defined benefit plans the cost of providing retirement benefits increases with the age of the employee.

Well over half the plans that imposed eligibility conditions required the employees to satisfy a combination of conditions such as minimum and/or maximum age plus a minimum period of service. A common formula found in the plans was "the attainment of age 21 and the completion of one year of service provided the employee is under age 60". Over 27% of all plans included these three conditions. Nearly 10% of the plans had a combination of years of service and minimum age, while some 11% had years of service and maximum age. The conditions for eligibility for just over 5% of all plans were classified as "other" which included plans that were closed to men or women, plans which had an alternative condition of either a minimum period of service or a minimum age, and plans which restricted membership to employees whose annual earnings were above a specified amount.

There were wide differences in the eligibility conditions in contributory and non-contributory pension plans. Some 40% of the non-contributory plans, covering over two thirds of the members in these plans, had no eligibility conditions compared to just 11% of the plans and one third of the membership in contributory plans. While the proportion of plans with a minimum age condition were roughly the same for both types of plans, members covered varied considerably — nearly 20% of the contributory plan members had this condition compared with less than 3% in non-contributory plans. In the case of contributory plans over half imposed some combination of service and minimum and/or maximum age condition as compared with just 20% of the non-contributory plans.

Relativement peu de régimes soit 1 % seulement du total, ne permettaient à un employé de participer qu'une fois atteint un âge minimum, mais il semble que cette seule condition préalable ne s'appliquait qu'aux régimes importants, puisque, plus d'un demi-million de participants se trouvaient touchés par cette clause. Comme dans le cas des années de service, la condition de l'âge minimum a tendance à exclure les jeunes travailleurs, qui sont par nature plus susceptibles de changer souvent d'emploi, et permet ainsi de réduire les frais d'administration inutiles.

Quelques régimes seulement imposaient pour seule condition un âge maximum, mais près d'un quart de million de membres adhéraient à ces régimes. Cette condition visait à réduire les frais d'administration d'un régime de pension, étant donné que pour certains régimes déterminés le coût d'accumulation des prestations de retraite augmente avec l'âge de l'employé.

Plus de la moitié des régimes qui posaient des conditions d'adhésion exigeaient des employés de remplir un ensemble de conditions; par exemple, âge minimum et (ou) maximum, en plus d'un nombre minimum d'années de service. La formule la plus courante stipulée dans les régimes était la suivante: "avoir atteint l'âge de 21 ans et avoir accompli un an de service à condition que l'employé ait moins de 60 ans". Plus de 27% des régimes imposaient ces trois conditions. Près de 10 % des régimes exigeaient un nombre minimum d'années de service et un âge minimum, alors que 11 % environ stipulaient un certain nombre d'années de service et un âge maximum. Pour un peu plus de 5 % des régimes les conditions d'adhésion ont été classées dans la rubrique "autres", qui regroupe les régimes auxquels soit les hommes soit les femmes étaient inadmissibles, les régimes qui comportaient comme autre condition soit une période minimum de service soit un âge minimum et les régimes qui limitaient la participation aux employés dont les gains annuels dépassaient un certain niveau.

Les conditions d'adhésion aux régimes contributifs et non contributifs présentaient de grandes différences. Environ 40 % des régimes non contributifs, qui englobaient plus des deux tiers des participants à ces régimes, ne comportaient aucune condition d'adhésion, comparativement à seulement 11 % des régimes et un tiers des effectifs dans le cas des régimes contributifs. La proportion des régimes ayant une condition d'âge minimum était sensiblement la même pour les deux genres de régimes, mais le nombre de participants visés variait considérablement: près de 20 % des participants aux régimes contributifs étaient assujettis à cette condition, contre moins de 3 % dans le cas des régimes non contributifs. Dans le cas des régimes contributifs, plus de la moitié comportaient une combinaison de conditions d'années de service et d'âge minimum et (ou) maximum comparativement à seulement 20 % dans le cas des régimes non contributifs.

It is interesting to note that out of the 15,853 plans, only 322 had different eligibility conditions for men and women and another 403 plans were for men only while 26 were exclusively for women. Thus less than 5% of the plans with slightly over 2% of total membership had eligibility conditions related to the sex of the employee.

To provide further insight in, and understanding of, the various eligibility conditions, each one was examined separately and is discussed below.

Years of Service

The most common eligibility condition was years of service which was found in over 70% of all plans. For nearly 20% of these plans, the completion of a specified period of service was the only condition for eligibility and for the balance of plans, service was just one of a combination of conditions. Table 5 which provides details of this condition shows that:

- (a) While over 70% of all plans required some service as a condition of eligibility they covered less than one third of all members. This indicated that many of the larger plans did not impose service conditions.
- (b) Nearly all of the plans that imposed a service condition required no more than two years of employment. The largest group of plans required only one year of service.
- (c) Only a few plans required five or more years of service with some even as high as 10 years or over.
- (d) Less than 10% of the plans had a different service requirement for men and women. Generally the service requirement for women was greater than for men by one or two years; thus the requirement might be one year for men and two years for women.

Minimum Age

A minimum age condition was very common applying to nearly 45% of all plans, although in most cases it was combined with a minimum service condition — only 174 plans had a minimum age requirement as a sole condition for membership. Table 7 page 89 shows that of the plans that impose a minimum age condition, one plan in three had a minimum age ranging from 20 - 24 years and nearly one quarter of the plans had a minimum age requirement in the range of 25 - 29 years of age. While only 629 plans had a minimum age requirement of less than 20 years, these plans covered over half of the membership subject to this requirement. The heavy concentra-

Il convient de signaler que sur les 15,853 régimes, seulement 322 imposaient des conditions d'adhésion différentes pour les hommes et les femmes; 403 autres régimes s'adressaient exclusivement aux hommes et 26 exclusivement aux femmes. Ainsi, moins de 5 % des régimes, représentant un peu plus de 2 % des effectifs totaux, comportaient des conditions d'adhésion en fonction du sexe de l'employé.

Afin d'avoir un meilleur aperçu de la situation et de mieux saisir les diverses conditions d'adhésion, chacune d'elle a fait l'objet d'une analyse distincte et nous en donnons une description ci-dessous.

Années de service

La condition d'adhésion la plus courante était le nombre d'années de service, condition qu'on retrouvait dans plus de 70 % des régimes. Pour près de 20 % de ces régimes, un nombre déterminé d'années de service était la seule condition d'admissibilité; pour les autres régimes, les années de service ne constituaient qu'une des conditions. Le tableau qui présente des données relatives à cette condition révèle que:

- a) Alors que plus de 70 % de tous les régimes exigeaient un certain nombre d'années de service comme condition d'admissibilité, moins du tiers des membres étaient visés. Cela signifie que bon nombre des régimes plus importants n'exigeaient pas un certain nombre d'années de service.
- b) La presque totalité des régimes comportant une clause relative aux années de service n'exigeaient pas plus de deux années. La majorité des régimes n'exigeaient qu'un an de service.
- c) Quelques régimes seulement exigeaient plus de cinq ans de service et même 10 ans et plus.
- d) Moins de 10 % des régimes prévoyaient un nombre différent d'années de service pour les hommes et les femmes. En général, on exigeait pour les femmes de une à deux années de service de plus que pour les hommes; ainsi la condition de service pouvait être d'un an pour les hommes et de deux ans pour les femmes.

Âge minimum

La condition de l'âge minimum était très courante et se retrouvait dans près de 45 % des régimes, bien que dans la plupart des cas elle ait été combinée à un nombre minimum d'années de service. Seulement 174 régimes imposaient un âge minimum comme seule condition d'adhésion. Le tableau 7 de la page 89 indique que, parmi les régimes qui imposent une condition d'âge minimum, un régime sur trois stipulait un âge minimum situé entre 20 - 24 ans et près du quart des régimes exigeait que l'âge minimum se situe entre 25 - 29 ans. Seulement 629 régimes avaient fixé l'âge minimum à moins de 20 ans, néanmoins ces régimes comptaient plus de la moitié des participants assujettis à cette condition. Le grand nombre

tion of members in this category was due to the weighting of large public service plans which had a minimum age of 18.

Some 1,400 plans representing over 20% of the plans with the minimum age requirements, had different minimum ages for men and women. Generally the age for women was greater than for men. For over half of these plans the minimum age was four years more for women than for men. A common minimum age condition was age 21 for men and age 25 for women.

Maximum Age

Nearly half of all plans imposed a maximum age limitation for eligibility generally in conjunction with another condition — only 476 plans had a maximum age as the sole requirement for participation. As may be seen in Table 6, page 89 most of the plans with the maximum age limitation were concentrated in the ages ranging from 50 - 64. In many cases the maximum age limit was closely related to the normal retirement age. For example nearly 40% of the plans that had a maximum age limitation and a normal retirement age of 65 had a maximum age limit of 61 - 64. In other words, in many plans the maximum age was simply an age shortly before normal retirement age. The maximum age was often expressed as the "not obtained normal retirement age". Thus for plans with normal retirement at age 65 the maximum age limitation would be 64.

Nearly 1,200 plans imposed a different maximum age for men and women. However, since in many cases maximum age was related to normal retirement age, and since there were 903 plans wherein normal retirement age was different for men and women, it follows that, in these plans at least, there would be a variation by sex. In terms of membership these 1,200 plans covered less than 4% of all participants so that relatively few members were subject to those variable conditions.

Summary

As noted above, nearly 60% of all plans were potentially available to all employees on the payroll of the sponsors, but most of these plans imposed other preconditions for eligibility. Thus of the 2,176,000 participants in these plans only about 27% were able to join the sponsor's pension plan as soon as they were employed. Of the remainder, 24% could join only after they had reached a minimum age, another 10% had to be employed for a given period before they could participate, and 8% were subject to a maximum age restriction. Finally over 25% of the members had been subject to various combinations of age and service before they were able to join their employer's

de participants inclus dans cette catégorie s'explique par le nombre considérable de fonctionnaires appartenant à des régimes qui exigent 18 ans comme âge minimum.

Environ 1,400 régimes, soit plus de 20 % des régimes comportant une condition d'âge minimum, stipulaient un âge minimum différent pour les hommes et les femmes, généralement plus élevé pour ces dernières. Pour plus de la moitié de ces régimes, l'âge minimum était de quatre ans plus élevé chez les femmes que chez les hommes. Ainsi, une condition courante d'âge minimum était 21 ans pour les hommes et 25 ans pour les femmes.

Âge maximum

Près de la moitié des régimes imposaient un âge maximum d'admissibilité combiné en général avec une autre condition. Seulement 476 régimes imposaient un âge maximum comme seule condition de participation. Comme on peut le voir au tableau 6 de la page 89, la plupart des régimes ayant fixé une condition d'âge maximum situaient cet âge maximum surtout entre 50 - 64 ans. Dans un grand nombre de cas, l'âge maximum était très rapproché de l'âge normal de la retraite. Ainsi, près de 40 % des régimes qui imposaient un âge maximum, et où l'âge normal de la retraite était 65 ans, situaient l'âge maximum entre 61 - 64 ans. Par conséquent, pour bon nombre de régimes, l'âge maximum était simplement un âge précédant de peu l'âge normal de la retraite. On mentionnait souvent l'âge maximum comme "L'âge normal non encore atteint de la retraite". Ainsi, pour les régimes où l'âge normal de la retraite est 65 ans, l'âge maximum s'établit à 64 ans.

Près de 1,200 régimes imposaient un âge maximum différent pour les hommes et les femmes. Toutefois, comme dans de nombreux cas l'âge maximum était fixé en fonction de l'âge normal de la retraite, et comme on dénombrait 903 régimes où l'âge normal de la retraite était différent pour les hommes et les femmes, il s'ensuit que dans ces régimes du moins, il y avait variation selon le sexe. En ce qui concerne les adhérents, ces 1,200 régimes visaient moins de 4 % des participants, de sorte qu'un nombre relativement peu élevé d'adhérents étaient assujettis à ces conditions variables.

Admissibilité sommaire

Comme on l'a mentionné ci-dessus, près de 60 % des régimes étaient accessibles à la totalité du personnel de l'entreprise en cause, mais la plupart de ces régimes imposaient d'autres conditions d'admissibilité. Ainsi, sur les 2,176,000 participants à ces régimes, environ 27 % seulement avaient pu adhérer au régime de pension de leur entreprise à la date même de leur embauche. Pour le reste, 24 % avaient pu y adhérer seulement après avoir atteint un âge minimum, 10 % avaient dû attendre un certain temps après leur entrée en service pour pouvoir participer, et 8 % étaient assujettis à une condition d'âge maximum. Enfin, plus de 25 % des participants avaient dû remplir diverses conditions concernant l'âge et la période de service avant

pension plan. It was interesting to note that most members in plans limited to executives and supervisory personnel were able to participate without any pre-conditions. Similarly 80% of the participants in plans limited to union members were eligible for coverage as soon as they were hired.

In summary therefore, while over 70% of all plans imposed eligibility conditions, generally these conditions were not too stringent. In the case of service, most plans required only one or two years of employment with the sponsor. Less than half of the plans imposed a minimum age as a requirement for participation. Certainly the conditions were not stringent enough to significantly inhibit plan membership other than to keep out high turnover employees.

INTEGRATION WITH CANADA AND QUEBEC PENSION PLANS

Introduction of the Canada and the Quebec Pension Plans (C/QPP) on January 1, 1966 brought wage-related pensions to virtually all employed and self-employed workers 18 years of age or over. The cost of these programmes, shared equally by the employer and the employee, was of particular concern to existing plan sponsors since they were already contributing towards retirement benefits for their employees, and unless some adjustments were made to their own plans, the public programme would represent additional costs. A great deal of public discussion centered around the question of whether existing plans should be adjusted to take into consideration contributions and benefits under the public plans and if so, the form that these adjustments should take. These questions were resolved by each sponsor in accordance with his own views and requirements so that a number of solutions were used. These adjustments were identified and recorded in the pensions data bank. As in the first study based on the data bank, the current review examines trends in these adjustments and analyses the impact of the C/QPP on private pension plans.

Adjustments of private plans to the C/QPP are variously referred to as "integration", "co-ordination" and "modification". Since "integration" is the most commonly used and widely accepted term, it has been adopted for this report. Integrated plans therefore were defined as those plans that were adjusted to the C/QPP by providing either a lower level of contributions and/or benefits on earnings up to the year's maximum pensionable earnings (YMPE) or that provided for

d'être en mesure d'adhérer au régime de pension de leur employeur. Il est intéressant de noter que la plupart des participants à des régimes réservés à des cadres et à du personnel de surveillance pouvaient participer sans autre condition préalable. De même, 80 % des participants aux régimes réservés aux syndiqués étaient admissibles au régime dès le moment de leur entrée en fonctions.

En résumé, plus de 70 % des régimes imposaient des conditions d'adhésion, mais celles-ci n'étaient en général guère rigoureuses. En ce qui concerne les années de service, la plupart des régimes n'exigeaient qu'un ou deux ans de service auprès de l'employeur. Moins de la moitié des régimes imposaient un âge minimum comme condition de participation. Les conditions n'étaient certes pas suffisamment rigoureuses pour écarter des régimes d'autres travailleurs que ceux qui changent souvent d'emploi.

INTÉGRATION DES RÉGIMES DE PENSIONS DU CANADA ET DE RENTES DU QUÉBEC

L'entrée en vigueur des régimes de pension du Canada et de rentes du Québec (R.P.C./R.R.Q.) le 1^{er} janvier 1966 a permis de faire bénéficier de pensions proportionnelles aux gains antérieurs, la presque totalité des salariés et des travailleurs autonomes de 18 ans et plus. Ces régimes, dont le coût était partagé à part égale par l'employeur et l'employé, intéressaient particulièrement les employeurs qui contribuaient déjà à des régimes de retraite à l'intention de leurs salariés; à moins qu'ils n'apportent certaines modifications à leurs propres régimes, le régime public risquait de représenter pour eux des frais supplémentaires. La question a été longuement débattue, à savoir si les régimes déjà en vigueur devaient être ajustés en fonction des cotisations et des prestations prévues dans les régimes publics et dans l'affirmative quelle serait la nature de ces ajustements. Ces problèmes ont été résolus par chaque employeur individuellement, selon ses propres conceptions et besoins, ce qui fait qu'on a eu recours à un certain nombre de solutions. Ces ajustements ont été étudiés et enregistrés dans la banque de données sur les pensions. Comme lors de la première étude basée sur la banque de données, la présente étude analyse l'ampleur de ces ajustements et détermine les répercussions du R.P.C. et du R.R.Q. sur les régimes privés de pension.

On désigne par les termes "intégration", "coordination" ou "modification" les ajustements des régimes privés au R.P.C. et au R.R.Q. Comme le terme "intégration" est le plus couramment utilisé et le plus largement accepté, on l'a adopté dans le cadre du présent rapport. Les régimes intégrés sont donc par définition des régimes modifiés en fonction du R.P.C. et du R.R.Q., en fixant un niveau minimum de cotisations et/ou de prestations sur les gains allant jusqu'au maximum des gains annuels ouvrant

pensions to be offset by all or part of the C/QPP benefits.

The extent of integration of private pension plans in the private and public sectors was summarized in Table I. In 1970 one plan in three was integrated and covered nearly 65% of all plan members. The 1974 data show that while more plans, both in real and relative terms, were integrated the proportion of members in such plans declined from 74.5% in 1970 to 71.2% in 1974 even though in real terms membership increased by over 300,000 persons.

droit à la pension (M.G.A.O.P.), on les définit aussi comme des régimes qui prévoient que les prestations seront déduites en totalité ou en partie des prestations du R.P.C. ou du R.R.Q.

Le niveau d'intégration des régimes privés de pensions dans les secteurs public et privé a été résumé au tableau I. En 1970, un régime sur trois était intégré; ces régimes représentaient près de 75 % du nombre total de participants. Les données de 1974 indiquent que malgré l'augmentation du nombre de régimes intégrés, en chiffres absolus et relatifs, la proportion de participants à ces régimes est tombée de 74.5 % en 1970 à 71.2 % en 1974 bien que le nombre de participants se soit accru de plus de 300,000.

TABLE I. Integrated and Non-integrated Plans by Sector, 1970 and 1974

TABEAU I. Régimes intégrés et non intégrés par secteur, 1970 et 1974

Sector - Secteur	1970				1974			
	Plans - Régimes		Members - Participants		Plans - Régimes		Members - Participants	
	No. - Nomb.	%	No. - Nomb.	%	No. - Nomb.	%	No. - Nomb.	%
All plans - Tous régimes								
Integrated plans - Régimes intégrés	5,379	33.3	2,103,984	74.5	6,208	39.2	2,437,571	71.2
Non-integrated plans - Régimes non intégrés	10,758	66.7	718,352	25.5	9,645	60.8	986,674	28.8
Total	16,137	100.0	2,822,336	100.0	15,853	100.0	3,424,245	100.0
Public sector - Secteur public								
Integrated plans - Régimes intégrés	399	56.0	1,203,187	94.7	451	60.0	1,425,780	96.3
Non-integrated plans - Régimes non intégrés	313	44.0	67,584	5.3	300	40.0	54,323	3.7
Total	712	100.0	1,270,771	100.0	751	100.0	1,480,103	100.0
Private sector - Secteur privé								
Integrated plans - Régimes intégrés	4,980	32.3	900,797	58.1	5,757	38.1	1,011,791	52.0
Non-integrated plans - Régimes non intégrés	10,445	67.7	650,768	41.9	9,345	61.9	932,351	48.0
Total	15,425	100.0	1,551,565	100.0	15,102	100.0	1,944,142	100.0

This high ratio of membership in integrated plans was due to the heavy weighting of plans in the public sector. In 1974 nearly all, 96%, of the members in the public sector were in integrated plans, largely because most of the large plans in this sector were adjusted to the C/QPP. This pattern of integration was no doubt due to the fact that larger public sector plans tended to provide higher benefits than plans in the private sector.

La proportion élevée de participants aux régimes intégrés s'explique par l'importance des effectifs des régimes du secteur public. En 1974, la presque totalité (96 %) des participants travaillant dans le secteur public appartenait à des régimes intégrés, du fait que la plupart des vastes régimes de ce secteur étaient ajustés en fonction du R.P.C. et du R.R.Q. Ceci provient, sans doute, de ce que la majorité des régimes du secteur public accordaient des prestations généralement plus élevées.

Unlike the public sector barely half of the members in the private sector were in integrated plans. These integrated plans increased somewhat above the 1970 level but the adjustment to the C/QPP was limited to slightly more than one third of the plans. At the beginning of 1974, 9,345 plans in this sector, covering 932,351 members, were not integrated and were thus deemed to be "stacked" or "decked". Under this arrangement there is no provision in the plan to take into consideration contributions and/or benefits under the C/QPP. Thus both the employee and the employer contribute to the public plans in addition to the full required contributions to the private plan.

Integration appeared to depend, to a large extent, on the formula used to determine benefits. About 60% of all unit benefit plans were integrated compared with only 23% of all other types of plans. Of the 878 flat benefit plans only 13 were integrated. The dependence of integration on the benefit formula was brought into sharper focus when related to membership. Over 90% of the 2,550,443 members in unit benefit plans were in integrated plans. As few as 58,000 of the 173,935 participants in money purchase plans were in integrated plans. Only 13 flat benefit plans were integrated and covered just 3% of total membership in all flat benefit plans.

Methods of Integration

As shown in Table J the benefit step-rate method was the most widely used applying to half of all integrated plans and covered nearly 85% of total membership in such plans. Under this method the benefit rate is reduced on earnings up to a specified amount, generally the YMPE, with the full rate applying to the balance of earnings above that level. It is particularly suitable for unit benefit plans since integration can be achieved through the benefit formula by a simple reduction on earnings up to the YMPE. For example, the integration formula might provide a pension equal to 1.5% of earnings up to the YMPE and 2% on excess earnings, for each year of service. In integrated unit benefit plans that are contributory the employee generally pays a lower rate of contribution on earnings up to the YMPE and a higher rate on the balance, e.g., typically employees pay 3.5% of earnings up to the YMPE and 5% on excess earnings.

The other methods of integration did not have wide application. The benefit offset method under

Contrairement au secteur public, à peine la moitié des participants travaillant dans le secteur privé appartenaient à des régimes intégrés. Le nombre de ces régimes a augmenté un peu par rapport à 1970, mais l'ajustement au R.P.C. et au R.R.Q. a été limité à peine plus du tiers des régimes. Au début de 1974, on dénombrait dans ce secteur 9,345 régimes non intégrés, comptant 932,351 adhérents, qui de ce fait étaient considérés comme des régimes "parallèles" ou "supplémentaires". Il n'y a dans les régimes de ce genre aucune disposition qui prenne en considération les cotisations et/ou les prestations versées au titre du R.P.C. ou du R.R.Q. Ainsi, l'employé et l'employeur contribuent au R.P.C. ou au R.R.Q. en plus de leurs pleines cotisations à leur régime privé.

Il semble que l'intégration dépende dans une large mesure de la formule utilisée pour déterminer les prestations. Environ 60 % des régimes à prestations partiellement déterminées étaient intégrés, comparativement à 23 % seulement pour l'ensemble des autres régimes. Des 878 régimes à prestations déterminées, seulement 13 étaient intégrés. La relation entre l'intégration et la méthode de calcul de la rente est encore plus prononcée si l'on compare en fonction des effectifs. Plus de 90 % des 2,550,443 participants à des régimes à prestations partiellement déterminées appartenaient à des régimes intégrés. Seulement 58,000 des 173,935 participants à des régimes à cotisation fixée d'avance appartenaient à des régimes intégrés. Seulement 13 régimes à prestations déterminées étaient intégrés, et ils ne représentaient que 3 % des effectifs de l'ensemble des régimes à prestations déterminées.

Méthode d'intégration

Comme on le voit au tableau J, la méthode des prestations à taux progressif a été celle le plus couramment utilisée: elle a été appliquée à la moitié des régimes intégrés et couvre près de 85 % de l'ensemble des participants à ces régimes. Avec cette méthode, le taux de prestations est diminué sur les gains allant jusqu'à un montant spécifié, en général le M.G.A.O.P., et le plein taux s'applique aux gains dépassant ce niveau. Cette méthode convient particulièrement bien aux régimes à prestations partiellement déterminées, puisque l'intégration peut être réalisée par le moyen de la méthode de calcul de la rente en réduisant simplement le taux sur les gains jusqu'au M.G.A.O.P. Par exemple, la formule d'intégration peut assurer une pension égale à 1.5 % des gains jusqu'au M.G.A.O.P. et à 2 % sur l'excédent des gains pour chaque année de service. Dans les régimes intégrés à prestations partiellement déterminées qui sont contributifs, le taux de cotisation de l'employé est en général inférieur sur les gains jusqu'au M.G.A.O.P. et plus élevé sur le montant excédentaire, par exemple, de façon générale, les employés versent 3.5 % des gains jusqu'au M.G.A.O.P. et 5 % sur les gains excédentaires.

Les autres méthodes d'intégration ne sont pas aussi répandues. La méthode par déduction de la rente, dans

which the pension calculated from the unchanged benefit formula of the plan is reduced by all or part of the pension payable under the C/QPP applied to less than 5% of all members of integrated plans. This method is quite common in the United States where many plans provide for the reduction of benefits by all or part of federal Social Security benefits. The ineligible earnings method under which only earnings in excess of a specified amount (generally less than the YMPE) are considered in calculating contributions and benefits, were found in plans covering less than 2% of all members of integrated plans. The contribution step-rate method under which the employer contribution rate is reduced on earnings up to a specified amount (generally YMPE) with the full rate applying to excess earnings was confined to money purchase and profit-sharing plans applying to 58,357 members.

laquelle la pension calculée selon la formule de l'ancien régime est diminuée de la totalité ou d'une partie de la pension payable en vertu du R.P.C. ou du R.R.Q., s'appliquait à moins de 5 % de la totalité des participants aux régimes intégrés. Cette méthode est très répandue aux États-Unis où beaucoup de régimes réduisent les prestations d'une partie ou de la totalité des prestations de sécurité sociale de l'État fédéral. La méthode des gains inadmissibles dans laquelle on ne calcule les cotisations et les prestations qu'en fonction des gains excédentaires à un montant spécifié (généralement inférieur au M.G.A.O.P.) se rencontrait dans des régimes où étaient inscrits moins de 2 % de tous les participants aux régimes intégrés. La méthode de cotisation à taux progressif dans laquelle le taux de cotisation de l'employeur est réduit sur les gains jusqu'à un montant spécifié (généralement le M.G.A.O.P.) et où le plein taux s'applique aux gains supplémentaires n'a été appliquée que dans les régimes de participation aux bénéfices et les régimes d'achat, soit à l'égard de 58,357 adhérents.

TABLE J. Plans and Members by Method of Integration with Canada/Quebec Pension Plans, 1970 and 1974

TABLEAU J. Régimes et membres selon les méthodes d'intégration au régime de pensions du Canada et au régime de rentes du Québec, 1970 et 1974

Integration method Méthode d'intégration	1970				1974			
	Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes		Participants		Régimes		Participants	
	No. Nomb.	%	No. Nomb.	%	No. Nomb.	%	No. Nomb.	%
Benefit step rate — Prestations à taux progressif	2,629	48.9	1,753,862	83.4	3,238	52.2	2,060,069	84.5
Benefit offset — Rentes réduites	128	2.4	80,676	3.8	191	3.1	113,308	4.6
Ineligible earnings — Gains inadmissibles	313	5.8	56,863	2.7	277	4.4	45,605	1.9
Contribution step rate — Cotisations à taux progressif	1,696	31.5	61,130	2.9	1,774	28.6	58,353	2.4
Other — Autres	613	11.4	151,453	7.2	728	11.7	160,236	6.6
Total	5,379	100.0	2,103,984	100.0	6,208	100.0	2,437,571	100.0

For technical reasons it was not possible to classify 728 plans as to method of integration and therefore these were included in "other". These plans covered nearly 7% of the members of integrated plans. Included in "other" were some 300 plans which confined integration to employee contributions only, and most of these were of the unit benefit type. The balance was made up of plans with a different benefit formula for different classes of employees and plans with some combination of benefit formulae and thus could not be allocated to a single category.

Pour des raisons d'ordre technique, 728 régimes n'ont pu être classés suivant une méthode d'intégration; on les a donc placés dans la catégorie "autres". Ces régimes représentaient près de 7 % des participants aux régimes intégrés. La catégorie "autres" englobait environ 300 régimes dont l'intégration se limitait aux cotisations de l'employé seulement; elle comprenait surtout des régimes à prestations partiellement déterminées. Le reste était composé de régimes ayant différentes formules de prestations pour diverses classes d'employés, et de régimes offrant une combinaison de diverses formules de prestations, régimes qui ne se prêtaient à aucun classement.

Included among the 9,645 plans that were not integrated were those plans that were effectively integrated by means of a simple reduction in the contribution and/or benefit rates on all earnings. Also included were new plans which came into existence after January 1, 1966. These plans did not have any apparent integration formula although the C/QPP contributions and benefits no doubt were considered in the establishment of the contribution and benefit rates of the plans.

Comparison of 1970 with the 1974 data revealed no significant changes over the four-year period. The step-rate method of integration continued to be the most predominant means of adjustment to the C/QPP and showed only a slight strengthening between the two survey periods with plans increasing by nearly 4% and membership by 1%. Small declines were recorded by plans using ineligible earnings and contribution step-rate methods. Plans using the contribution step-rate method dropped by nearly 3% while membership in this category fell only marginally by around one half of 1%. Similarly the plans using the ineligible earnings method dropped by over 1% with only a slight decrease in their membership.

An examination of approximately 4,000 new plans that came into existence between January 1, 1970 and January 1, 1974 showed that only 36% of the members were in integrated plans compared with over 70% of members of all plans as at January 1, 1974. This no doubt reflects the fact that the contribution and benefit formula of new plans can take into consideration the contributions and the benefits under the C/QPP by providing lower rates and thus a specific integration formula was not required.

NORMAL RETIREMENT BENEFITS

Pension plans are frequently designed to provide benefits in the event of death, termination of employment prior to retirement, or disability, but all such benefits are supplemental and subservient to the plans' primary function, which is to provide retirement pensions. Thus the very heart of a pension plan is the retirement benefit formula and therefore because of its significance it is the basis for classification of plans. In the thousands of plans operating in Canada a variety of methods are used to calculate benefits all of which can be reduced into two broad categories: defined contribution plans in which there is an undertaking to set aside funds on a specified basis, and defined benefit plans which provide benefits in accordance with a specified schedule. These categories are described in detail below.

Les 9,645 régimes qui n'étaient pas intégrés comprenaient les régimes qui l'étaient effectivement par une simple réduction des taux de cotisation et (ou) de prestation sur tous les gains. Étaient également compris les nouveaux régimes qui sont entrés en vigueur après le 1^{er} janvier 1966. Ces régimes n'ont pas eu recours à une formule d'intégration apparente, quoique les cotisations et les prestations du R.P.C. et du R.R.Q. aient sans doute été prises en considération lors de la détermination des taux de cotisation et de prestation de ces régimes.

Si l'on compare les chiffres de 1974 avec ceux de 1970, on constate qu'il n'y a eu aucune variation importante au cours de ces quatre années. La méthode d'intégration au taux progressif a continué à être le moyen principal d'ajustement au R.P.C. et au R.R.Q. et n'a affiché qu'une légère progression entre les deux périodes d'enquête alors que les régimes ont progressé de près de 4 % et les effectifs de 1 %. Des baisses légères ont été enregistrées par les régimes utilisant la méthode des gains inadmissibles ou de taux progressif des cotisations. Les régimes utilisant la méthode à taux progressif des cotisations ont diminué de près de 3 % tandis que les effectifs de cette catégorie n'ont baissé que très peu, soit aux environs de un demi de 1 %. De même, les régimes recourant à la méthode des gains inadmissibles ont diminué de plus de 1 % alors que la baisse des effectifs n'a été que minime.

Un examen des quelque 4,000 nouveaux régimes qui ont vu le jour entre le 1^{er} janvier 1970 et le 1^{er} janvier 1974 révèle qu'au 1^{er} janvier 1974 seulement 36 % des participants appartenaient à des régimes intégrés comparativement à plus de 70 % dans les anciens régimes. Ceci reflète sans doute le fait que la formule de cotisations et de prestations des nouveaux régimes peut prendre en compte les cotisations et les prestations prévues au R.P.C. ou au R.R.Q. en prévoyant des taux inférieurs; ainsi une formule spéciale d'intégration n'était donc pas nécessaire.

PRESTATIONS À L'ÂGE NORMAL DE LA RETRAITE

Les régimes de pensions prévoient bien souvent le versement de prestations en cas de décès, de cessation d'emploi avant la retraite, ou d'invalidité, mais les prestations de ce genre ne revêtent qu'un aspect complémentaire et conditionnel à côté du rôle primordial des régimes qui est de fournir des prestations de retraite. Un régime de pensions a donc pour principale caractéristique sa formule de prestations de retraite et c'est donc celle-ci qui, en raison de son importance, constitue la base de la classification des régimes. Les milliers de régimes en vigueur au Canada ont recours à diverses méthodes pour calculer les prestations, mais on peut regrouper ces diverses méthodes en deux grandes catégories: les régimes à cotisations fixées dans lesquels on s'engage à mettre de côté un montant déterminé et les régimes à prestations fixées qui accordent des prestations suivant un programme bien établi. On trouvera ci-dessous une description plus détaillée de ces deux catégories de régimes.

A. Defined Contribution Plans

The commitment in the defined contribution plan centres around the contributions payable under terms of the plan and does not establish a predetermined scale for retirement benefits. Under the plan the employer – and the employee if the plan is contributory – is committed to a fixed contribution rate, but the benefit varies according to such factors as accrued contributions, interest rates, and the participant's sex and age. The contributions may be related to an anticipated level of benefits but the commitment is stated in terms of contributions rather than benefits. The chief advantages of this approach are that: employers can predict future costs with a considerable degree of certainty, it is a relatively easy plan to administer and it can be readily understood by the participants. There are two types of plans that come under this category:

(i) Money Purchase Plans

Defined contribution plans are essentially money purchase plans, in which, as the term implies, employer contributions, and where applicable employee contributions, are paid into a fund according to a predetermined formula and allocated on a current basis to individual employee accounts. Usually contributions are based on a fixed percentage of employee earnings, but they may also be a fixed dollar amount, or a specified number of cents per hour. Benefits may be derived by two methods. In the first method, funds may be paid to an insurer to buy deferred annuities in accordance with the underwriter's deferred annuity rates at the time of purchase. On retirement the participant's pension would be the sum of the deferred annuities purchased. In the second method, the accumulated contributions, plus interest, in the member's account on retirement are used to buy a pension calculated on the basis of current immediate annuity rates.

Balanced against the desirable features of the money purchase arrangements there are some disadvantages. Most of these plans provide no recognition for differences in age, with the result that a uniform contribution rate appropriate for younger workers tends to produce inadequate benefits for older ones, although a few plans attempt to resolve the problem by providing higher contribution rates for older members. And finally, benefits cannot readily be calculated because it is impossible to accurately predict what the annuity rates are likely to be when the member retires, but more particularly it is impossible to predict how much will become available to buy benefits.

(ii) Profit Sharing Plans

The profit sharing plan is a variation of the money purchase plan and has identical characteristics

A. Régimes à cotisations fixées

L'engagement dans le régime à cotisations fixées porte essentiellement sur les cotisations à payer en vertu du régime et n'établit pas un barème déterminé au préalable des prestations de retraite. Aux termes du régime, l'employeur, et l'employé si le régime est contributif, s'engage à verser des cotisations selon un taux fixé, mais le montant des prestations varie suivant des facteurs tels que le montant des cotisations accumulées, les taux d'intérêt, le sexe et l'âge du participant. Les cotisations peuvent être fonction du niveau prévu des prestations mais l'engagement est formulé en fonction des cotisations plutôt que des prestations. Les principaux avantages de ce type de régime sont les suivants: les employeurs peuvent en prévoir avec assez d'exactitude les coûts futurs, la gestion du régime est relativement facile et les participants peuvent l'assimiler aisément. Cette catégorie englobe deux genres de régimes:

(i) Régimes à cotisations fixées d'avance

Les régimes à cotisations fixées sont essentiellement des régimes à cotisations fixées d'avance dans lesquels, comme le nom l'indique, les cotisations de l'employeur, et s'il y a lieu celles de l'employé, sont versées dans une caisse suivant une formule déterminée au préalable et portées régulièrement au compte de chaque employé. Généralement, les cotisations sont calculées suivant un pourcentage fixe des gains de l'employé, mais elles peuvent aussi être exprimées en dollars constants, ou selon un nombre déterminé de cents par heure. Les prestations peuvent être calculées suivant deux méthodes. Dans le cas de la première méthode, les fonds peuvent être versés à un assureur pour l'achat de rentes différées conformément aux taux de rente différée de l'assureur en vigueur au moment de l'achat. Au moment de la retraite, la pension du participant représentera la somme des rentes différées achetées. Dans le cas de la deuxième méthode, la somme des cotisations accumulées, plus l'intérêt porté au compte du participant, servent lors de sa retraite à l'achat d'une pension calculée d'après les taux courants de rentes immédiate.

À côté de gros avantages, ces méthodes présentent certains inconvénients. La plupart de ces régimes ne tiennent pas compte des écarts d'âge, ce qui fait qu'un taux de cotisation uniforme qui s'avère satisfaisant pour les jeunes travailleurs se traduit chez les personnes plus âgées par des prestations insuffisantes, bien que certains régimes tentent de résoudre ce problème en augmentant le taux de cotisation pour les participants plus âgés. Enfin, les prestations ne peuvent être calculées aisément à l'avance du fait de l'impossibilité de prévoir avec exactitude le taux de rente qui sera en vigueur au moment de la retraite du participant, mais surtout aussi du fait de l'impossibilité de prévoir la somme qui sera disponible au total pour l'achat des prestations.

(ii) Régimes de participation aux bénéfices

Le régime de participation aux bénéfices est une version légèrement nuancée du régime à cotisations fixées

in terms of the methods for accumulating funds and determining benefits. It differs only in the basis on which contributions are made. Contributions for profit sharing plans are a function of the firm's profits so that if the firm does not earn any profits in a given year it would make only a nominal contribution to the pension plan.

B. Defined Benefit Plans

In a defined benefit plan, benefits are predetermined by a formula and contributions are variable based on whatever is required to produce the desired benefit. Most pension plan participants are in defined benefit plans. These plans may be subdivided into several different classifications according to the formula used to calculate benefits.

(a) Unit Benefit Plans

The importance of the benefit rate and the earnings base in the normal retirement benefit formula for unit benefit plans cannot be overemphasized since they are the basis for the calculation of normal retirement, early retirement, disability, death and other benefits. In essence, members earn a unit of pension, usually expressed as a percentage of earnings, for each year of credited service with the employer. The earnings base for the calculation of benefits varies so that unit benefit plans are subdivided into separate classifications according to the earnings base used.

(i) Career average plans — In career average plans the pension is based on the participant's average earnings over the entire period of membership in the plan. A limitation of this formula is that the pension payable may be grossly out of line with the earnings level prevailing at retirement.

To produce pensions that bear a closer relationship to an employee's terminal earnings at retirement and to recognize the long-term improvement in earnings many plans calculate benefits on the basis of average earnings for a stated period just prior to retirement as follows:

(ii) Final earnings plans — In these plans the unit of pension for each year of credited service is expressed as a fixed percentage of earnings at retirement.

(iii) Final average earnings — In final average earnings plans the unit of pension for each year of service is expressed as a fixed percentage of the employee's average earnings over a specified period immediately before retirement.

d'avance; il possède les mêmes caractéristiques en ce qui concerne les méthodes de collecte des fonds et de calcul des prestations. Il ne diffère que par le critère sur lequel sont fondées les cotisations. Les cotisations aux régimes de participation aux bénéfices sont fonction des bénéfices de l'entreprise, de sorte que si une entreprise ne réalise pas de bénéfices au cours d'une année donnée, elle ne verse qu'une contribution minimale au régime de pensions.

B. Régimes à prestations fixées

Dans un régime à prestations fixées, les prestations sont déterminées à l'avance suivant une certaine formule et les cotisations peuvent varier en fonction des fonds nécessaires pour produire les prestations fixées. La majorité des participants à un régime de pensions appartiennent à des régimes à prestations fixées. Ces régimes se répartissent en plusieurs catégories suivant la méthode utilisée pour calculer les prestations.

a) Régime à prestations partiellement déterminées

Dans les régimes à prestations partiellement déterminées l'importance des éléments, taux de prestations et gains, est fondamentale dans la formule des prestations à l'âge normal de la retraite, car ils servent au calcul des prestations à l'âge normal de la retraite, de la retraite anticipée, d'invalidité, de décès et d'autres prestations. Essentiellement, les membres acquièrent une fraction de pension, ordinairement exprimée en pourcentage des gains, pour chaque année de service auprès de l'employeur. L'élément gains servant au calcul des prestations varie, de sorte que les régimes à prestations partiellement déterminées se subdivisent en catégories distinctes selon l'élément gains utilisé.

(i) Régimes des gains moyens de carrière — Dans les régimes de gains moyens de carrière, la pension est fonction des gains moyens du participant pendant la période entière de sa participation au régime. L'inconvénient de cette formule est que la pension que recevra le participant ne concordera peut-être pas du tout avec le niveau des gains de celui-ci au moment de la retraite.

Afin de verser des pensions qui correspondent mieux avec les gains de l'employé au moment de sa retraite et de tenir compte de la progression à long terme des gains, bon nombre de régimes calculent les prestations d'après les gains moyens touchés au cours d'une période déterminée précédant immédiatement le départ à la retraite. On applique l'une des méthodes suivantes:

(ii) Régimes des gains ultimes — Dans les régimes de ce genre, la portion de pension acquise pour chaque année de service validée représente un pourcentage fixe des gains de l'employé au moment de la retraite.

(iii) Régimes des gains ultimes moyens — Dans les régimes de ce genre, la portion de pension acquise pour chaque année de service représente un pourcentage fixe des gains moyens de l'employé sur une période donnée précédant immédiatement la retraite.

(iv) **Average best earnings** — For average best earnings plans the unit of pension is a fixed percentage of the average of the best earnings received during a specified period prior to retirement.

(v) **Level percentage of earnings** — Finally some plans calculate the pension benefit on the basis of a specific percentage of earnings at a specified time without regard to years of service.⁶

(b) Flat Benefit Plans

The flat benefit formula usually disregards level of earnings and provides a fixed benefit for each year of credited service. Thus in this formula members with identical service would have the same pension regardless of their earnings levels. This feature limits the application of this formula for establishments that have groups of employees with widely varying earnings levels. Furthermore it has a built-in weakness in that the flat benefit does not automatically change as the general level of incomes rise.

Pension plans are classified in accordance with the benefit formula. To examine their profile, the extent to which the various formulae are used, and the range and level of benefits provided by private pension plans in Canada, two separate sections follow. The first will discuss the types of plans and the second will show the benefits provided by the various plan types.

Type of Plan

Continuing the pattern of the past decade or so, membership in unit benefit plans accounted for about three quarters of the participants in the public and private sectors combined. Within this broad category some significant trends were evident among the sub-classifications of unit benefit plans. The ratio of final average plans in each of the periods surveyed remained virtually constant, but membership dropped sharply not only in real terms but in relative terms as well. The 15% of the participants in final average plans in 1960, dropped by nearly two thirds to less than 5% by the beginning of 1974.

The type of plan that has grown consistently throughout the 1960's and into the 1970's, both in terms of plans and membership, was the average best

(iv) **Meilleurs gains moyens** — Dans les régimes de ce type, chaque portion de pension représente un pourcentage fixe de la moyenne des meilleurs gains de l'employé sur une période donnée précédant la retraite.

(v) **Pourcentage uniforme des gains** — Enfin, certains régimes calculent les prestations de retraite d'après un pourcentage fixe des gains de l'employé à un moment donné, quel que soit le nombre d'années de service⁶.

b) Régimes à prestations déterminées

Dans les régimes à prestations déterminées on ne tient habituellement pas compte du niveau des gains et l'on accorde un montant fixe de prestations pour chaque année de service validée. Ainsi selon cette formule, les participants comptant le même nombre d'années de service touchent la même pension quel que soit le montant de leurs gains. Cette particularité rend difficile l'application de cette méthode aux établissements dont les employés touchent des gains très variables d'une catégorie à l'autre. Ce système comporte en outre une lacune dans la mesure où le montant des prestations déterminées ne varie pas automatiquement lorsque l'échelle des revenus augmente.

Les régimes de pension sont classés suivant la formule de calcul utilisée. Les deux sections qui suivent sont consacrées à l'analyse de leur profil, à l'étude du degré d'utilisation des diverses formules, et à l'examen de l'éventail et du niveau des prestations accordées par les régimes de pension privés du Canada. Dans la première section, on donne une description des différents types de régimes et dans la deuxième on indique les montants des prestations qui sont accordées par les divers genres de régimes.

Genres de régime

Poursuivant l'évolution observée au cours de la dernière décennie, les effectifs des régimes à prestations partiellement déterminées ont constitué environ les trois quarts des participants aux régimes des secteurs public et privé. Au sein de cette grande catégorie, on a observé différentes tendances parmi les sous-groupes des régimes à prestations partiellement déterminées. La proportion des régimes de gains ultimes moyens, pour chacune des périodes enquêtées, est demeurée à peu près constante mais le niveau de participation a diminué nettement non seulement en chiffres absolus mais également en termes relatifs. En 1960, la proportion de participants aux régimes de gains ultimes moyens était de 15 %; elle a diminué de près des deux tiers, et au début de 1974 elle représentait moins de 5 %.

Le genre de régime qui a progressé constamment au cours des années 1960 et 1970, tant du point de vue du nombre de régimes que de participants, a été celui des

⁶ For further details on these concepts see Technical Notes.

⁶ Pour plus de détails à ce sujet, voir la section notes techniques.

earnings type. A reflection of increasing preference for this type of plan was its rapid growth, particularly in the latter half of the 1960's, when this type of plan increased fourfold from 238 plans in 1965 to 970 in 1970. In the intervening years this growth continued at a somewhat slower pace, but significantly nonetheless, to reach a record level of 1,245 plans by the beginning of 1974, nearly 8% of the total. Most of these plans were relatively large ones so that membership which numbered 632,000 persons, 34% of the total in 1960, was doubled by 1970 to 1,260,900 and reached an all-time high of 1,685,500 persons accounting for nearly half of all plan members in 1974.

Concurrently, career average plans in relative terms increased only marginally during the late 1960's and early 1970's. Though plans increased in absolute numbers at each survey observation and more than doubled from 2,370 in 1960 to 5,057 by 1974, this growth rate was not of sufficient magnitude to significantly change the relative position of career average plans within the overall structure. A similar pattern may be seen in the membership of these plans which increased by some 200,000 between 1960 and 1965, but in the following survey periods the growth rate slowed down so that by the beginning of 1974 there were 689,100 members up from 679,600 in 1970. In relative terms membership in career average plans has been dropping steadily since 1965 when 28.5% of the members were in this type of plan down to 24% in 1970 and to a low of 20% in 1974. The trends in plans and membership suggest that new career average plans generally were relatively small so that they had comparatively little impact on aggregate membership.

Another type of plan that has recorded a consistent increase in membership, and to a lesser degree in plans as well, was the flat benefit type, common among union negotiated plans. This category increased by 136 plans in 1974 to nearly 6% of the total, up about 1% from the 1970 level. Membership, which rose sharply in both real and relative terms over the 1960's and through the early 1970's increased from 177,000 persons representing 9.5% of the total plan members, in 1960, to a record 622,900 participants, 18% of the total in 1974.

Historically, based on all surveys taken between 1960 and 1974, the largest number of plans were of the money purchase type. In the past, these plans had consistently increased in real terms and declined in relative terms, but in the current survey for the first time, money purchase plans decreased both in real and

meilleurs gains moyens. La préférence accrue pour ce genre de régime se constate dans sa progression rapide, surtout au cours de la deuxième moitié des années 1960, période où ce type de régime a quadruplé passant du chiffre de 238 en 1965 à 970 en 1970. Au cours des années intermédiaires cette progression s'est poursuivie à un rythme plus lent mais néanmoins assez marqué, pour atteindre un nombre record de 1,245 régimes au début de 1974, soit près de 8 % du nombre total. La plupart de ces régimes comportaient un nombre relativement élevé d'adhérents, ce qui fait que le nombre de participants qui était de 632,000 en 1960, soit 34 % du total, se chiffrait à 1,260,900 en 1970 et atteignait un record de 1,685,000 personnes, soit près de la moitié de la totalité des participants à tous les régimes en 1974.

Dans le même temps, le nombre de régimes des gains moyens de carrière n'a augmenté, en termes relatifs, que marginalement vers la fin des années 1960 et au début des années 1970. Les régimes se sont néanmoins accrus en chiffres absolus à chaque enquête, et ont plus que doublé, passant de 2,370 en 1960 à 5,057 en 1974, mais cette progression n'a pas été suffisante pour modifier de façon sensible la position relative des régimes de gains moyens de carrière au sein de l'ensemble des régimes. Une progression semblable a été observée en ce qui concerne le nombre de participants à ces régimes, qui s'est accru de quelque 200,000 personnes entre 1960 et 1965, mais au cours des périodes d'enquête suivantes la progression s'est ralentie, et au début de 1974 on ne comptait pas plus de 689,100 membres, contre 679,600 en 1970. En chiffres relatifs, la participation aux régimes des gains moyens de carrière a diminué constamment depuis 1965, la proportion étant passée de 28.5 % en 1965, à 24 % en 1970 puis à 20 % en 1974. Les chiffres, qu'il s'agisse du nombre de régimes ou de participants, indiquent que les nouveaux régimes de gains moyens de carrière comptent relativement peu de membres, de sorte qu'ils ont un effet relativement négligeable sur l'ensemble des effectifs.

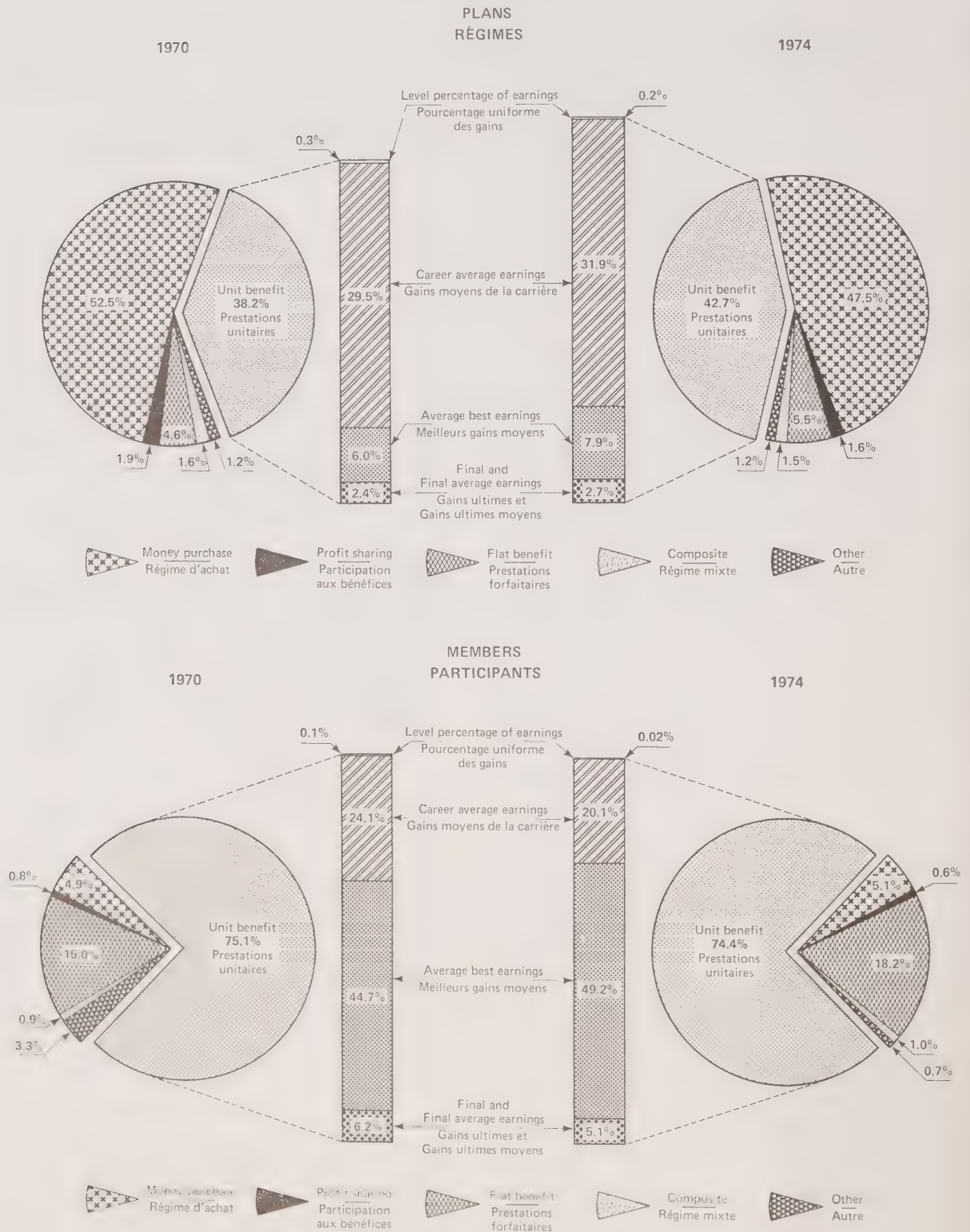
Les régimes à prestations déterminées, qui se rencontrent surtout dans les organisations où les régimes sont négociés par un syndicat, ont, par contre, connu une progression constante quant au nombre des participants et, à un degré moindre, des régimes. Le nombre des régimes de ce genre s'est accru de 136 régimes en 1974; il représentait alors près de 6 % du nombre total, soit environ 1 % de plus qu'en 1970. Les participants, dont le nombre a nettement augmenté, en chiffres absolus et relatifs, au cours des années 1960 et au début des années 1970, sont passés de 177,000 personnes, soit 9.5 % du nombre total de participants, à un chiffre record de 622,900 personnes, soit 18 % du nombre total en 1974.

D'après les données chronologiques, soit celles des enquêtes menées entre 1960 et 1974, ce sont les régimes à cotisations fixées d'avance qui ont été les plus nombreux. Jusqu'à récemment, ces régimes avaient constamment augmenté en chiffres réels et diminué en chiffres relatifs, mais pour la première fois, lors de la présente enquête on

TABLE K. Plans and Members by Type of Benefit, 1960, 1965, 1970 and 1974
 TABLEAU K. Régimes et participants selon le genre de prestations, 1960, 1965, 1970 et 1974

Type of benefit Genre de prestations	1960				1965			
	Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants	
	No. Nomb.	%	No. Nomb.	%	No. Nomb.	%	No. Nomb.	%
Unit benefit – Prestations unitaires:								
Final earnings – Gains ultimes	28	0.3	10,793	0.6	44	0.3	23,434	1.0
Final average earnings – Gains ultimes moyens	270	3.0	283,720	15.2	288	2.1	261,800	11.2
Average best earnings – Meilleurs gains moyens	117	1.3	632,295	33.9	238	1.7	859,771	36.7
Career average – Gains moyens de la carrière	2,370	26.6	468,247	25.1	3,956	29.0	667,224	28.4
Level percentage of earnings – Pourcentage uni- forme des gains.	84	0.6	1,034	..
Total	2,785	31.2	1,395,055	74.9	4,610	33.7	1,813,263	77.3
Money purchase – Régime d'achat	5,392	60.4	242,127	13.0	7,758	56.8	152,738	6.5
Profit sharing – Participation aux bénéfices. . . .	211	2.4	23,616	1.3	351	2.6	28,253	1.2
Flat benefit – Prestations forfaitaires	411	4.6	177,059	9.5	689	5.0	327,932	14.0
Composite – Régime mixte	121	1.4	24,824	1.3	227	1.7	23,185	1.0
Other – Autres	25	0.2	277	..
Grand – Total – Général	8,920	100.0	1,862,681	100.0	13,660	100.0	2,345,648	100.0
	1970				1974			
	Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants	
	No. Nomb.	%	No. Nomb.	%	No. Nomb.	%	No. Nomb.	%
Unit benefit – Prestations unitaires:								
Final earnings – Gains ultimes	16	0.1	5,613	0.2	24	0.2	6,691	0.2
Final average earnings – Gains ultimes moyens	377	2.3	169,798	6.0	407	2.6	168,500	4.9
Average best earnings – Meilleurs gains moyens	970	6.0	1,260,917	44.7	1,245	7.9	1,685,556	49.2
Career average – Gains moyens de la carrière	4,753	29.5	679,631	24.1	5,057	31.9	689,110	20.1
Level percentage of earnings – Pourcentage uni- forme des gains	46	0.3	2,721	0.1	34	0.2	576	..
Total	6,162	38.2	2,118,680	75.1	6,767	42.7	2,550,433	74.5
Money purchase – Régime d'achat	8,471	52.5	137,680	4.9	7,532	47.5	173,935	5.1
Profit sharing – Participation aux bénéfices. . . .	310	1.9	21,374	0.8	258	1.6	19,184	0.6
Flat benefit – Prestations forfaitaires	742	4.6	424,623	15.0	878	5.5	622,910	18.2
Composite – Régime mixte	265	1.6	26,221	0.9	230	1.5	34,241	1.0
Other – Autres	187	1.2	93,758	3.3	188	1.2	23,542	0.7
Grand – Total – Général	16,137	100.0	2,822,336	100.0	15,853	100.0	3,424,245	100.0

Pension Plans and Membership by Type of Benefit 1970 and 1974
Régimes et participants selon la nature des prestations, 1970 et 1974



relative terms. They dropped from a high 8,471 plans in 1970 to 7,532 in 1974, constituting a decline from nearly 53% of all plans in 1970 down to under 48% in 1974. Membership in these plans dropped from a high of 242,100 persons in 1960 to 173,900 in 1974. More significantly, however, in relative terms membership dropped steadily from 13% of the total in 1960 until by 1974 only 5% of the participants were in money purchase plans. An entirely different profile emerges from an examination of the types of plans in the public and private sectors. What stands out most clearly is the sharply skewed distribution of the public sector plans, in contrast with the more diversified distribution in the private sector.

Looking first at the public sector plans, more than half were unit benefit, and the balance were mostly money purchase plans. In terms of membership however, of the 1,480,100 participants in this sector, virtually all (98%) were in unit benefit plans. Within this general category, the largest proportion of membership by far was in average earnings plans, accounting for nearly 86% of the coverage in the public sector whereas in the private sector only 21% were in this type of plan. Included in this sector were some of the largest plans in the country such as the federal superannuation plan, the provincial public service plans, the Armed Forces and so on, all of which were average best earnings plans. Thus while only 17% of the plans were in the average best earnings category they accounted for most of the participants in the public sector.

By contrast, in the private sector less than half of the plans (42%), had a unit benefit structure. Of the 1,944,142 persons covered by the 15,102 plans in this sector over half (56.3%) were in the unit benefit plans. Nearly one third of the members were in relatively large flat benefit plans which accounted for less than 6% of the more than 15,100 plans in the sector. Money purchase plans accounted for a significant proportion of the total, nearly 48% of the plans, but most of these were small, with a combined membership of only 158,338 persons, just over 8% of the total.

Public sector plans tend to be relatively static in design and because of their skewed distribution in type of plan they tend to dampen the amplitude of any apparent trends. Therefore to get a clearer picture of the developing trends it is necessary to extract this sector and examine the private sector plans separately.

note une diminution aussi bien en chiffres réels que relatifs des régimes à cotisations fixées d'avance. Leur nombre est passé d'un maximum de 8,471 en 1970 à 7,532 en 1974, et leur proportion est tombée de près de 53 % de l'ensemble des régimes en 1970 à moins de 48 % en 1974. Le nombre des participants à ces régimes est tombé de 242,100 personnes en 1960 à 173,000 en 1974. Et en chiffres relatifs, le niveau de participation aux régimes à cotisations fixées d'avance est tombé de 13 % du total en 1960 à seulement 5 % en 1974. Un profil tout à fait différent se dégage de l'examen des divers genres de régimes au sein des secteurs public et privé. Ce qui apparaît le plus nettement c'est la répartition fort peu représentative des régimes du secteur public, comparativement à une répartition plus diversifiée dans le secteur privé.

Si l'on examine d'abord les régimes du secteur public, on constate que plus de la moitié étaient des régimes à prestations partiellement déterminées et les autres des régimes à cotisations fixées d'avance dans la plupart des cas. Toutefois, du point de vue participation, la presque totalité (98 %) des 1,480,100 participants appartenaient à des régimes à prestations partiellement déterminées. Au sein de cette catégorie générale, la plus forte proportion des participants se trouvait dans les régimes de gains moyens qui regroupaient près de 86 % des membres du secteur public alors que dans le secteur privé seulement 21 % appartenaient à ce genre de régimes. Ce secteur englobait certains des régimes les plus considérables du pays, notamment le régime fédérale de pensions, les régimes des fonctionnaires provinciaux, les régimes des Forces armées et autres, et tous étaient des régimes des meilleurs gains moyens. Ainsi, alors que seulement 17 % des régimes appartenaient à la catégorie des meilleurs gains moyens, ces régimes représentaient la majeure partie des participants dans le secteur public.

Par contre, dans le secteur privé, moins de la moitié des régimes (42 %) était de type à prestations partiellement déterminées. Des 1,944,142 personnes visées par les 15,102 régimes dans ce secteur, plus de la moitié (56.3 %) appartenaient aux régimes à prestations partiellement déterminées. Près du tiers des membres adhéraient à des régimes relativement considérables à prestations déterminées, lesquels représentaient moins de 6 % des 15,100 régimes et quelque de ce secteur. Les régimes à cotisations fixées d'avance représentaient une partie importante du nombre total de régimes, soit près de 48 %, mais la plupart d'entre eux étaient peu considérables avec des effectifs atteignant au total seulement 158,338 personnes, soit à peine plus de 8 % du total.

Les régimes du secteur public ont tendance à être relativement stables en principe, et en raison de leur répartition peu représentative, en ce qui concerne le genre de régime, ils ont tendance à atténuer le mouvement de toutes les tendances apparentes. Par conséquent, pour avoir une idée plus précise de l'évolution dans ce domaine, il faut dégager les caractéristiques de ce secteur et examiner les régimes du secteur privé séparément.

It is interesting to note that the unit benefit plans increased from 37.5% of the total in the private sector in 1970, to 42% in 1974 with the aggregate increase shared mostly by average best and career average plans which rose from 5.7% and 29.2% to 7.4% and 31.6% respectively. Notwithstanding this growth in plans, the impact on membership was in the opposite direction with participation in unit benefit plans dropping from 61% in 1970 to 56% in 1974. This net result was the product of changes within the components of this category of plan. Membership in career average plans, which accounted for one third of the total in 1970, dropped by more than 7% to 27.2% in 1974. This was accompanied by a small increase in average best plans from 18.2% to 21.5%, thus failing to offset the downward movement in career average plans. The net result of these two opposite movements was a reduction in unit benefit participation.

Of the other classifications, the most significant changes occurred in money purchase and flat benefit plans. Money purchase plans, which accounted for over half of the plans in 1970, dropped both in real and relative terms by 1974 from 8,133 to 7,211 representing a proportionate drop from about 53% to under 48% of the total plans in the private sector. But in terms of membership the numbers increased somewhat and accounted for 8% of the total persons covered by their plans. The trend in flat benefit plans was upward both in plans and membership. In 1970 these plans constituted 4% of the total in the private sector and covered 25.9% of the members. In the intervening years to the beginning of 1974, flat benefit plans rose marginally by 1% to 5.7% but their membership rose to 31.6% of the total in 1974 from 26% in the previous survey.

In summary therefore it would appear that in the private sector employers were moving away from career average plans. The trend appeared to be towards the introduction of flat benefit plans, partly because of union pressures, and to a lesser degree to average best plans.

Il est intéressant de noter que la proportion des régimes à prestations partiellement déterminées est passée de 37.5 % du nombre total de régimes dans le secteur privé en 1970, à 42 % en 1974, la majeure partie de l'augmentation étant répartie entre les régimes des meilleurs gains moyens et les régimes des gains moyens de carrière qui sont passés respectivement de 5.7 % et 29.2 % à 7.4 % et 31.6 %. Malgré cet accroissement du nombre des régimes, le niveau de participation a évolué en sens inverse: la participation aux régimes à prestations partiellement déterminées est tombée de 61 % en 1970 à 56 % en 1974. Ceci s'explique par des changements dans certains éléments de cette catégorie de régimes. La participation aux régimes des gains moyens de carrière, qui représentait le tiers du nombre total des membres en 1970, est passée de 27.2 % en 1974, soit une diminution de plus de 7 %. Cette baisse a été accompagnée d'une légère augmentation dans le cas des régimes des meilleurs gains moyens, dont la proportion est passée de 18.2 % à 21.5 %, mais qui n'a cependant pas été suffisante pour compenser la baisse observée dans les régimes des gains moyens de carrière. Le résultat global de ces deux mouvements opposés a donc été une réduction du niveau de participation aux régimes à prestations partiellement déterminées.

En ce qui concerne les autres classifications, les changements les plus notables se sont produits dans les régimes à cotisations fixées d'avance et les régimes à prestations déterminées. Les régimes à cotisations fixées d'avance, qui constituaient plus de la moitié des régimes en 1970, étaient moins nombreux, en chiffres réels et relatifs, en 1974; leur nombre est passé de 8,133 à 7,211 et leur proportion d'environ 53 % à moins de 48 % du nombre total des régimes dans le secteur privé. Mais en ce qui concerne les participants, leur nombre s'est accru légèrement; ils étaient 8 % du nombre total de personnes visées par l'ensemble de ces régimes. Les régimes à prestations déterminées affichaient une tendance à la hausse du nombre de régimes aussi bien que du niveau de participation. En 1970, ces régimes constituaient 4 % du nombre total des régimes dans le secteur privé et englobaient 25.9 % des membres. Au cours des années qui ont suivi, jusqu'au début de 1974, les régimes à prestations déterminées se sont accrus seulement de 1 %, leur part passant à 5.7 %, mais le niveau de participation est grimpé à 31.6 % du total en 1974 contre 26 % lors de l'enquête précédente.

En résumé, on constate donc que dans le secteur privé, les employeurs semblent abandonner les régimes des gains moyens de carrière. La tendance semble être à l'adoption de régimes à prestations déterminées, et ce en partie sous l'effet des pressions syndicales en ce sens; on observe aussi une tendance, quoique moins prononcée, à l'adoption de régimes des meilleurs gains moyens.

Benefit Rates

As with employee contribution rates, the integration of plans with the C/QPP made it difficult to provide a direct comparison of the 1970 and 1974 benefit rates with earlier data. However, in order to provide some basis for comparison a tabulation of the 1970 and 1974 benefit rates for all plans was developed disregarding the integration formula of integrated plans (see Table L). The full benefit rate was used regardless of whether a lesser benefit applied to earnings below the YMPE or whether the ultimate pension credit was reduced by all or part of the C/QPP benefit.

Over 92% of pension plan members were covered by defined benefit plans. The trends in benefit rates in these plans are discussed separately for unit benefit and flat benefit plans.

Unit Benefit Plans

Unit benefit plans were the most significant groups in terms of membership covering about three quarters of all pension plan participants. Analysis of Table L shows that the trend towards higher benefits in unit benefit plans that developed in the last half of the 1960's, continued into the 1970's. In 1965 just over half of all members in unit benefit plans were entitled to a pension credit of 2% or more of earnings for each year of credited service; this proportion jumped to 65% in 1970 and to over 70% in 1974. In addition the earnings base on which pension credits were calculated improved for many members. In 1974 of the 2,550,443 members in unit benefit plans 73% (1,860,747 members) were in plans in which the pension credit was based on final average or average best earnings compared with 67% in 1970 and 63% in 1965. Pension credits under most plans were calculated on the basis of the employee's average earnings over the last or best five or six years of employment.

The balance of the members in unit benefit plans (27%) were in plans with a career average formula which also showed an improvement in benefit levels. The proportion of the members in these plans entitled to a pension credit of 2% of earnings per year jumped from less than 50% in 1970 to over 60% in 1974.

Taux de prestations

Comme dans le cas des taux de cotisations des employés, l'intégration des régimes au R.P.C. et au R.R.Q. ne permet pas aisément une comparaison directe des taux de prestations de 1970 et de 1974 avec les données antérieures. Toutefois, afin de pouvoir établir une certaine comparaison, on a dressé un tableau des taux de prestations en vigueur en 1970 et en 1974 pour tous les régimes sans tenir compte de la formule d'intégration des régimes intégrés (voir tableau L). C'est le plein taux de prestations qui a été utilisé comme base, sans tenir compte du fait que les prestations applicables aux gains en deça du M.G.A.O.P. pouvaient être réduites ou que le montant total de la pension a pu être réduit d'un montant équivalent à la totalité ou à une partie des prestations du R.P.C. ou du R.R.Q.

Plus de 92 % des participants à un régime de pensions appartenaient à des régimes à prestations fixées. L'évolution des taux de prestations dans ces régimes fait l'objet d'un exposé distinct pour les régimes à prestations partiellement déterminées et les régimes à prestations déterminées.

Régimes à prestations partiellement déterminées

Les régimes à prestations partiellement déterminées constituent le groupe le plus important quant au nombre de participants car ils englobent à peu près les trois quarts des effectifs des régimes de pensions. Un examen du tableau L révèle que la tendance à relever le montant des prestations dans les régimes à prestations partiellement déterminées, tendance qui s'est amorcée pendant la seconde moitié des années 1960, s'est poursuivie jusqu'au delà de 1970. En 1965, un peu plus de la moitié de l'ensemble des membres des régimes à prestations partiellement déterminées avaient droit à un crédit de pension de 2 % ou plus des gains de chaque année de service validé; cette proportion est grimpée à 65 % en 1970 et à plus de 70 % en 1974. En outre, le niveau des gains à partir desquels sont calculés les crédits de pension a été relevé pour bon nombre de participants. En 1974, sur les 2,550,443 participants aux régimes à prestations partiellement déterminées, 73 % (1,860,747 personnes) appartenaient à des régimes dans lesquels le crédit de pension était fonction des gains ultimes moyens ou des meilleurs gains moyens, comparativement à 67 % en 1970 et à 63 % en 1965. Les crédits de pension prévus dans la plupart des régimes étaient calculés d'après les gains moyens touchés par l'employé au cours des cinq ou six dernières ou meilleures années de service.

Le reste des participants aux régimes à prestations partiellement déterminées (27 %) adhéraient à des régimes basés sur la formule des gains moyens de carrière et où l'on a observé également un relèvement du niveau des prestations. La proportion des participants à ces régimes qui avaient droit à un crédit de pension de 2 % des gains par an est passée de moins de 50 % en 1970 à plus de 60 % en 1974.

TABLE L. Benefit Rates in Unit Benefit Plans with Membership by Earnings Base, 1965, 1970 and 1974

TABLEAU L. Taux de prestations dans les régimes unitaires et nombre de participants selon la base des gains, 1965, 1970 et 1974

Benefit rate group ¹ — Groupe de taux de prestations ¹	1965		1970		1974	
	No. — Nomb.	%	No. — Nomb.	%	No. — Nomb.	%
Members in final, final average and average best earnings plans Participants dans des régimes gains ultimes, moyens et meilleurs gains moyens						
Less than 1.00% — Moins de 1.00 %	6,156	0.5	9,185	0.6	13,456	0.7
1.00% - 1.24%	86,692	7.6	135,747	9.5	127,003	6.8
1.25% - 1.49%	60,974	5.3	54,679	3.8	31,390	1.7
1.50% - 1.74%	125,755	11.0	89,647	6.2	164,693	8.9
1.75% - 1.99%	8,206	0.7	17,054	1.2	36,108	1.9
2.00% and over — et plus	752,595	65.7	1,051,406	73.2	1,391,577	74.8
Variable by sex — Variable selon le sexe	104,259	9.1	2,651	0.2	2,994	0.2
Other — Autres	368	--	75,959	5.3	93,501	5.0
Total	1,145,005	100.0	1,436,328	100.0	1,860,722	100.0
Members in career average earnings plans — Participants dans des régimes gains moyens de la carrière						
Less than 1.00% — Moins de 1.00 %	18,858	2.8	3,605	0.5	10,811	1.6
1.00% - 1.24%	45,134	6.8	45,094	6.6	42,696	6.2
1.25% - 1.49%	23,886	3.6	11,490	1.7	6,285	0.9
1.50% - 1.74%	208,739	31.3	131,505	19.3	99,876	14.5
1.75% - 1.99%	104,157	15.6	72,845	10.7	63,063	9.2
2.00% and over — et plus	196,578	29.5	332,640	48.9	416,296	60.4
Variable by sex — Variable selon le sexe	69,872	10.5	2,707	0.4	1,249	0.2
Other — Autres	—	—	79,745	11.7	48,775	7.1
Total	667,224	100.0	679,631	100.0	689,051	100.0
Total						
Less than 1.00% — Moins de 1.00 %	25,014	1.4	12,790	0.6	24,267	1.0
1.00% - 1.24%	131,826	7.3	180,841	8.5	169,699	6.7
1.25% - 1.49%	84,860	4.7	66,169	3.1	37,675	1.5
1.50% - 1.74%	334,494	18.5	221,152	10.5	264,569	10.4
1.75% - 1.99%	112,363	6.2	89,899	4.2	99,171	3.9
2.00% and over — et plus	949,173	52.4	1,384,046	65.4	1,807,873	70.9
Variable by sex — Variable selon le sexe	174,131	9.6	5,358	0.3	4,243	0.2
Other — Autres	368	--	155,704	7.4	142,276	5.6
Total	1,812,229	100.0	2,115,959	100.0	2,549,773	100.0

¹ Integrated plans with different benefit rates for earnings above and below the YMPE and those with a reduction of ultimate pension by all or part of C/QPP benefit were classified according to the full benefit rate, disregarding the effects of integration on the benefit. — Les régimes intégrés prévoyant différents taux de prestations pour les gains en deçà et au delà du M.G.A.O.P., et ceux prévoyant une réduction de la pension finale du tout ou d'une partie des prestations au R.P.C./R.R.Q., ont été classés selon le plein taux de prestations sans tenir compte des conséquences de l'intégration sur les prestations.

As indicated above, the benefit rates shown in Table L were classified according to the full benefit rate disregarding any lower benefit rates that might apply to the earnings below the YMPE under the C/QPP. For example, an integrated plan having a benefit rate of 1 1/2% on earnings up to the YMPE and 2% on earnings in excess of the YMPE was classified as 2% for purposes of this table. Since over 90% of all members of unit benefit plans were in plans integrated with the C/QPP it should be recognized that the table tends to overstate the benefits.

Benefits in Public and Private Sectors

As with many other characteristics of pension plans there was a wide divergence in both the pattern and level of benefits provided by the unit benefit plans operated in the public and private sectors. Furthermore with such an overwhelming proportion of participants in unit benefit plans — nearly three quarters of total membership — the benefit levels in these plans were largely representative of the private pension system.

Virtually all participants in public sector unit benefit plans — 90% of the 1,454,500 members covered by these plans — had benefit entitlements of 2% or more. Furthermore although some of the participants in the public sector plans were in career average plans the overwhelming majority were in plans where the 2% benefit was based on the final or best average earnings.

By contrast, private sector plans had a wide distribution of benefit rates and although membership was also concentrated in plans with a benefit of 2% or more, this level was available to only one third of the participants. Moreover most of these participants were in plans where the 2% benefit was based on career average earnings.

Flat Benefit Plans

As with other benefit rates the level of benefits in flat benefit plans increased over the past 10 years or so. This upward trend may be seen in Table M.

In 1965 over 80% of the members in flat benefit plans were entitled to a pension credit of under \$5.00 per month per year of service but by 1974 less than 27% of the members were entitled to this level of pension. Sharp increases can be seen at the higher levels

Comme on l'a mentionné précédemment, les taux de prestations indiqués au tableau L ont été classés suivant le plein taux, sans tenir compte des taux inférieurs qui peuvent s'appliquer à la fraction des gains en deçà du M.G.A.O.P. (prévu dans les régimes de pensions du Canada ou de rentes du Québec). Par exemple, un régime intégré dont le taux de prestations est de 1 1/2 % sur la fraction des gains jusqu'au M.G.A.O.P. et de 2 % sur la fraction des gains au delà du M.G.A.O.P. a été classé comme ayant un taux de 2 % pour les besoins de ce tableau. Étant donné que plus de 90 % de tous les participants aux régimes à prestations partiellement déterminées appartenaient à des régimes intégrés aux régimes de pension du Canada et de rentes du Québec, il faut donc tenir compte du fait que les données du tableau tendent à surestimer le niveau des prestations.

Prestations dans le secteur public et le secteur privé

Comme pour bon nombre d'autres caractéristiques des régimes de pensions, on a observé des divergences énormes à la fois dans l'évolution et au niveau des prestations des régimes à prestations partiellement déterminées en vigueur dans le secteur public et le secteur privé. En outre, ces régimes représentant une très forte proportion de participants, soit près des trois quarts des effectifs, le barème des prestations dans ces régimes a donc été largement représentatif des régimes de pension privés.

La presque totalité des participants aux régimes à prestations partiellement déterminées du secteur public, soit 90 % des 1,454,500 membres appartenant à ces régimes, avaient un taux de prestation de 2 % ou plus. En outre, bien que certains des participants aux régimes du secteur public adhéraient à des régimes de gains moyens de carrière, la grande majorité adhéraient à des régimes où le taux de 2 % était fondé sur les gains ultimes moyens ou les meilleurs gains moyens.

Par contre, les régimes du secteur privé présentaient un plus vaste éventail de taux de prestations et bien que les participants y adhéraient en majeure partie à des régimes dont le taux était de 2 % ou plus, leur proportion n'était que d'un tiers. De plus, la plupart de ces participants appartenaient à des régimes dans lesquels le taux de 2 % était basé sur les gains moyens de carrière.

Régimes à prestations déterminées

Comme pour les autres taux de prestations, le niveau des prestations dans les régimes à prestations déterminées a été relevé au cours des 10 dernières années. Cette tendance à la hausse peut être observée au tableau M.

En 1965, plus de 80 % des participants à des régimes à prestations déterminées avaient droit à un crédit de pension de moins de \$5.00 par mois pour chaque année de service, mais en 1974 moins de 27 % des membres avaient droit à ce niveau de pension. Des hausses considérables

TABLE M. Benefit Rates in Flat Benefit Plans, 1965, 1970 and 1974

TABLEAU M. Taux de prestations dans les régimes à prestations forfaitaires, 1965, 1970 et 1974

Benefit rate (monthly pension for each year of credited service) — Taux de prestations (prestations mensuelles pour chaque année de service)	1965			
	Plans — Régimes		Members — Participants	
	No. — Nomb.	%	No. — Nomb.	%
Less than \$5.00 — Moins de \$5.00	372	54.0	265,205	80.9
\$5.00 — \$6.99	18	2.6	5,910	1.8
\$7.00 and over — et plus	—	—	—	—
Other — Autres	299	43.4	56,817	17.3
Variable by sex — Variable selon le sexe	—	—	—	—
Total	689	100.0	327,932	100.0
	1970 ¹			
	Plans — Régimes		Members — Participants	
	No. — Nomb.	%	No. — Nomb.	%
Less than \$5.00 — Moins de \$5.00	368	50.3	141,581	34.9
\$5.00 — \$6.99	96	13.1	138,993	34.2
\$7.00 and over — et plus	20	2.7	3,163	0.8
Other — Autres	241	32.9	119,658	29.5
Variable by sex — Variable selon le sexe	7	1.0	2,073	0.5
Total	732¹	100.0	405,468	100.0
	1974 ¹			
	Plans — Régimes		Members — Participants	
	No. — Nomb.	%	No. — Nomb.	%
Less than \$5.00 — Moins de \$5.00	361	41.7	161,848	26.8
\$5.00 — \$6.99	175	20.2	119,132	19.7
\$7.00 and over — et plus	111	12.8	144,833	24.0
Other — Autres	214	24.7	176,553	29.2
Variable by sex — Variable selon le sexe	4	0.5	1,923	0.3
Total	865¹	100.0	604,289	100.0

¹ Excludes 10 plans in 1970 and 13 plans in 1974 which were integrated with the C/QPP. — Dix régimes en 1970 et 13 régimes en 1974 qui étaient intégrés au R.P.C./R.R.Q. sont exclus.

particularly at the range of \$5.00 or over where entitlement jumped from less than 2% of the members in 1965 to over 34% in 1970 and 44% in 1974. Within this benefit range, in 1970 less than 1% of the flat benefit plan members were entitled to \$7.00 or more per month but by 1974 the proportion went up to 24%. A detailed examination of the plans with this benefit level showed that benefits ranged from \$7.00 to as high as \$27.00 per month for each year of service but about half the participants in this group were entitled to \$10.00-\$12.00 per month and for another 25% the entitlement was \$7.00-\$7.99 per month.

In 1974, as in 1970, some 30% of the members were in plans in which benefit rates could not be allocated to a single range and therefore these were classified as "other". A total of 214 plans were in this group and 86 of these plans had a monthly benefit that was not uniform for all employees but was determined by such variables as salary, service, class of employee, and in some cases the pension was subject to reduction at age 70. The balance of these plans (128 plans) provided a fixed dollar pension for all members of say \$100.00 per month at age 65 after the completion of some minimum service requirement.

Table 19 in the statistical section of this report shows in greater detail the benefit rates in contributory and non-contributory flat benefit plans. Here it is seen that 78% of the plans, covering 68% of the members, were non-contributory. Generally contributory plans provide higher benefits than non-contributory plans but for the flat benefit plans the reverse is true. As may be seen in the table, 34% of the members in non-contributory plans were entitled to a monthly pension credit of \$7.00 or more for each year of service compared with only 2% of the members in contributory plans.

It is interesting to note that most plans provided equal benefits for both men and women. In the case of unit benefit plans, only 22 plans, covering 2,941 men and just 1,302 women, had a different benefit rate based on sex. These 1,302 women represented only two tenths of 1% of the 813,580 women in unit benefit plans. Differences in flat benefit plans were practically non-existent. Only four plans covering 1,570 men and 353 women, provided a different benefit based on sex. Similarly in money purchase plans, only 18 plans covering less than 1,000 women members had a different employer contribution rate for men than for women.

peuvent être observées à des niveaux plus élevés surtout au niveau de \$5.00 ou plus où la proportion des personnes admissibles est passée de moins de 2 % en 1965 à plus de 34 % en 1970 et à 44 % en 1974. Dans cette catégorie des prestations, en 1970 moins de 1 % des membres des régimes à prestations déterminées avaient droit à \$7.00 ou plus par mois, mais en 1974 la proportion était montée à 24 %. Une analyse détaillée des régimes offrant ce genre de prestations révèle que le montant des prestations se situait entre \$7.00 et \$27.00 par mois pour chaque année de service, mais à peu près la moitié des participants dans ce groupe avaient droit à \$10.00 à \$12.00 par mois et 25 % avaient droit à \$7.00 à \$7.99 par mois.

En 1974, comme en 1970, environ 30 % des membres adhéraient à des régimes dont les taux de prestations ne pouvaient être classés dans une catégorie unique; on les a donc classés dans la catégorie "autres". Au total, 214 régimes appartenaient à ce groupe, dont 86 accordaient des prestations mensuelles qui n'étaient pas uniformes pour tous les employés mais étaient déterminées par des variables telles que la rémunération, les années de service, la catégorie d'emploi, et, dans certains cas, la pension pouvait être réduite à partir de l'âge de 70 ans. Les autres régimes de ce genre (128) accordaient une pension fixe en dollars à tous les membres, par exemple \$100.00 par mois à l'âge de 65 ans après un nombre minimum d'années de service.

Le tableau 19, dans la section statistique de cette étude, indique plus en détail les taux des prestations dans les régimes contributifs et non contributifs à prestations déterminées. On constate ici que 78 % des régimes, représentant 6 % des membres, étaient non contributifs. En général, les régimes contributifs offrent des prestations plus élevées que les régimes non contributifs, mais pour les régimes à prestations déterminées c'est le contraire. Comme on peut le voir d'après le tableau, 34 % des participants à des régimes non contributifs avaient droit à un crédit de pension mensuel de \$7.00 ou plus pour chaque année de service, comparativement à seulement 2 % des participants à des régimes contributifs.

Il est intéressant de noter que la plupart des régimes accordaient les mêmes prestations aux hommes et aux femmes. Dans le cas des régimes à prestations partiellement déterminées, 22 régimes seulement représentant 2,941 hommes et seulement 1,302 femmes, avaient un taux de prestations différent pour les hommes et les femmes. Ces 1,302 femmes ne représentaient qu'un cinquième de 1 % des 813,580 femmes participant aux régimes à prestations partiellement déterminées. On n'a observé pratiquement aucune différence dans les régimes à prestations déterminées. Seulement quatre régimes, représentant 1,570 hommes et 353 femmes, accordaient des prestations différentes selon le sexe. De même dans les régimes à cotisations fixées d'avance, seulement 18 régimes visant moins d'un millier de participants féminins prévoyaient pour l'employeur un taux de cotisation différent pour les hommes et les femmes.

EMPLOYEE CONTRIBUTION RATES

Analysis of required contribution rates was hampered to some degree by the contribution structure that emerged from integration of pension plans with the C/QPP making direct comparisons with historical data difficult. The difficulty stemmed largely from the two-tier rate structure for most integrated plans where in a lower rate applied to earnings below the year's maximum pensionable earnings (YMPE) and a higher rate for earnings above the YMPE. In order to provide a common basis for comparison with historical data a tabulation of contributory plans by employee contribution rates was produced using the top rate, i.e., the contribution rate on earnings above YMPE, as the basis for classification of integrated plans on the assumption that it represents the total employee "contribution package", with the required C/QPP portion diverted to the public plan and the balance retained in the employer's fund. In other words, when combined with the C/QPP portion, total contributions approximate the amount that would have been payable if the top rate only had been applied to all earnings. The following tabulation shows the distribution of employee contribution rates on this basis for 1965, 1970 and 1974.

As may be seen from the accompanying table the general pattern of the required employee contribution rates showed relatively little change between 1965 and 1974, the rates remaining polarized between 5.0% and 6.99% for over 60% of the members in all contributory plans. Within these ranges by far the greatest concentration was at the 5.0%-5.99% bracket, with nearly 37% of the participants in contributory plans required to contribute at this level. Most were in plans that had an employee contribution rate of 5% of earnings. Similarly most of the 27% of plan members who were required to contribute 6.0%-6.99% were at the bottom of the range and paid 6% of earnings into their pension plans. There were nearly 373,000 persons, over 14% of the membership, who were in plans that had a different rate for men than for women. Included in this group for example were the federal employees whose contribution rates were 7% for men and 5.5% for women, and if membership in this plan alone were redistributed into the respective ranges it would materially alter the relative proportions of participants contributing at the 5% and 7% ranges. Thus because of this factor the aggregate proportions of participants required to contribute 5% or more of their earnings into a pension plan were somewhat higher than the table shows.

An analysis of the membership in plans that required the employee to contribute a fixed percentage of earnings shows that contribution rates in integrated

TAUX DE COTISATION DE L'EMPLOYÉ

L'analyse des taux des cotisations requises a été entravée dans une certaine mesure par le système de cotisations qui est découlé de l'intégration des régimes de pensions avec le R.P.C. et le R.R.Q., rendant ainsi difficile toute comparaison directe avec les données chronologiques. La difficulté provenait essentiellement de la structure à deux taux de la plupart des régimes intégrés, c'est-à-dire qu'un taux bas est appliqué aux gains situés en-deçà de la limite des gains maximums annuels ouvrant droit à la pension et un taux élevé pour les gains situés au-delà du M.G.A.O.P. Afin de disposer d'une base de comparaison commune avec les données chronologiques, nous avons établi un tableau des régimes contributifs selon les taux de cotisation de l'employé en utilisant le taux élevé, c'est-à-dire le taux de cotisation sur les gains au-delà du M.G.A.O.P. comme base de classement des régimes intégrés en supposant qu'il représentait le montant total des "cotisations de l'employé", la partie requise pour le R.P.C. ou le R.R.Q. étant versée au régime universel et le reste retenu dans la caisse de l'employeur. En d'autres mots, lorsqu'elles sont combinées avec celles du R.P.C. ou du R.R.Q., les cotisations totales sont voisines du montant qui aurait été payable si seul le taux élevé avait été appliqué sur la totalité des gains. Le tableau suivant montre la répartition des taux de cotisation de l'employé sur cette base pour les années 1965, 1970 et 1974.

À la lumière des données de ce tableau, on ne constate que très peu de changement, entre 1965 et 1974, dans la formule générale des taux des cotisations requises des employés, les taux demeurant situés entre 5.0 % et 6.99 % pour plus de 60 % des participants à tous les régimes contributifs. C'est entre 5.0 % et 5.99 % que se situent la majorité des taux: près de 37 % des participants à des régimes contributifs versent des cotisations à ces taux. La plupart appartenaient à des régimes dont le taux de cotisation de l'employé était de 5 % des gains. De même la majorité des 27 % de participants à des régimes où le taux était fixé entre 6.0 % et 6.99 % se situaient au bas de l'échelle et versaient 6 % de leurs gains dans leurs régimes de pensions. Près de 373,000 personnes, soit plus de 14 % des participants, étaient inscrits à des régimes comportant des taux différents pour les hommes et les femmes. Dans ce groupe se trouvaient par exemple les employés fédéraux dont les taux de cotisation étaient de 7 % pour les hommes et de 5.5 % pour les femmes, et si l'on répartissait simplement les participants à ce régime dans leurs échelles respectives, cela modifierait considérablement les proportions relatives de participants versant des cotisations de l'ordre de 5 % et de 7 %. Ainsi, pour cette raison, les proportions totales de participants devant verser des contributions de 5 % ou plus de leurs gains dans un régime de pension étaient légèrement supérieures à ce que le tableau indique.

Une analyse de la participation aux régimes qui exigent de l'employé de verser des cotisations représentant un pourcentage fixe de ses gains montre que les taux de

TABLE N. Employee Contribution Rates in Contributory Plans, 1965, 1970 and 1974
TABLEAU N. Taux de cotisation des employés dans les régimes contributifs, 1965, 1970 et 1974

Employee contribution ¹ rate group Groupe de taux de cotisation ¹ de l'employé	1965			
	Plans - Régimes		Members - Participants	
	No. - Nomb.	%	No. - Nomb.	%
Less than 3% - Moins de 3 %	218	1.9	18,042	1.0
3.0%-3.99 %	500	4.3	68,133	3.7
4.0%-4.99 %	606	5.2	139,797	7.7
5.0%-5.99 %	7,874	68.1	633,721	34.8
6.0%-6.99 %	392	3.4	479,265	26.3
7.0%-9.99 %	53	0.5	9,181	0.5
10.0% and over - et plus	53	0.5	212	--
Dollar amounts - Montants en dollars	845	7.3	87,855	4.8
Other - Autres	963	8.3	171,846	9.4
Variable by sex - Variable selon le sexe	54	0.5	214,448	11.8
Total	11,558	100.0	1,822,500	100.0
	1970			
	Plans - Régimes		Members - Participants	
	No. - Nomb.	%	No. - Nomb.	%
Less than 3% - Moins de 3 %	289	2.4	25,608	1.2
3.0%-3.99 %	653	5.4	56,976	2.6
4.0%-4.99 %	709	5.8	153,338	6.9
5.0%-5.99 %	8,009	65.7	840,074	38.1
6.0%-6.99 %	487	4.0	464,397	21.1
7.0%-9.99 %	40	0.3	11,107	0.5
10.0% and over - et plus	44	0.4	460	--
Dollar amounts - Montants en dollars	1,002	8.2	25,734	1.2
Other - Autres	919	7.5	232,077	10.5
Variable by sex - Variable selon le sexe	40	0.3	394,231	17.9
Total	12,192	100.0	2,204,002	100.0
	1974			
	Plans - Régimes		Members - Participants	
	No. - Nomb.	%	No. - Nomb.	%
Less than 3% - Moins de 3 %	386	3.1	50,341	2.0
3.0%-3.99 %	784	6.4	41,488	1.6
4.0%-4.99 %	850	6.9	147,199	5.7
5.0%-5.99 %	8,174	66.6	945,199	36.8
6.0%-6.99 %	521	4.2	692,146	26.9
7.0%-9.99 %	49	0.4	12,811	0.5
10.0% and over - et plus	32	0.3	480	--
Dollar amounts - Montants en dollars	692	5.6	17,602	0.7
Other - Autres	735	6.0	291,773	11.3
Variable by sex - Variable selon le sexe	56	0.5	372,658	14.5
Total	12,279	100.0	2,571,697	100.0

¹ Integrated plans with different contribution rates for earnings above and below the YMPE and those with a reduction in the contribution by all or part of the C QPP contribution were classified according to the full required contribution rate, disregarding the effects of integration on contributions. - Les régimes intégrés prévoyant des taux de cotisations différents pour les gains en deçà et au delà du M.G.A.O.P. et ceux prévoyant une réduction de la cotisation du tout ou d'une partie des cotisations au R.P.C., R.R.Q. ont été classés selon le plein taux prévu de cotisations sans tenir compte des conséquences de l'intégration sur les cotisations.

plans tended to be higher than in non-integrated plans (see Table 20, page 106). Over 45% of the members of integrated plans were required to contribute more than 5% of earnings compared with less than 13% of the members of non-integrated plans. It should be emphasized however that in most integrated plans the required employee contributions to C/QPP were included in the rates shown whereas in the non-integrated plans the employees must make C/QPP contributions as well. Consequently if total contributions were to be considered the difference in the general contribution levels for integrated and non-integrated plans may not be too far apart.

There was also a difference in the pattern of required employee contributions between integrated and non-integrated plans. Nearly half of the members of non-integrated contributory plans were required to contribute flat dollar amounts or a given number of cents per hour, whereas only a few members of integrated plans were required to make this form of contribution.

RETIREMENT AGE

Normal Retirement Age

One of the most important features of a pension plan from both the employee's and employer's point of view is normal retirement age. Employees not only are interested in knowing the benefits they will receive but when these will be paid, whereas employers are concerned both with the orderly retirement of their employees and the effect of normal retirement age on the cost of pensions. Perhaps the most important factor for the employer in the establishment of a normal retirement age is cost, since the earlier the retirement age, the higher the cost; for example, a unit of pension commencing at age 60 costs approximately 50% more than the same pension commencing at age 65. For purposes of this report normal retirement age was defined as the earliest age at which members may retire on the basis of age as a right, and immediately receive their full accrued pension without reduction.

At one time it was almost traditional for plans to have a lower normal retirement age for women than for men, usually specifying age 65 for men and 60 for women. Apart from occupational reasons, the rationale for retiring women earlier than men is obscure, particularly since women tend to have a longer life expectancy. However in recent years this gap has tended to narrow leaving fewer and fewer plans with different retirement ages for men than for women. Whereas in 1970 nearly 19% of the plans had these age differences, by 1974

cotisation des régimes intégrés ont tendance à être supérieurs à ceux des régimes non intégrés (voir tableau 20 de la page 106). Plus de 45 % des participants à des régimes intégrés ont versé des cotisations représentant plus de 5 % de leurs gains comparativement à moins de 13 % des participants à des régimes non intégrés. Il faut cependant souligner que dans la plupart des régimes intégrés les cotisations que l'employé doit verser au R.P.C. ou au R.R.Q. étaient incluses dans les taux indiqués alors que dans les régimes non intégrés, les employés doivent également verser des contributions au R.P.C. ou au R.R.Q. Ce qui fait que si l'on considère les cotisations totales, il est probable que la différence entre les niveaux généraux de cotisation dans les régimes intégrés et non intégrés ne soit pas si grande.

Il existait également une différence dans la formule de versement des cotisations de l'employé entre les régimes intégrés et les régimes non intégrés. Près de la moitié des participants à des régimes contributifs non intégrés ont versé des montants déterminés en dollars ou un nombre donné de cents par heure, alors que seulement quelques participants à des régimes intégrés devaient verser des cotisations sous cette forme.

ÂGE DE LA RETRAITE

Âge normal de la retraite

L'une des plus importantes caractéristiques d'un régime de pension, à la fois du point de vue de l'employeur et de l'employé, est l'âge normal de la retraite. Les employés sont intéressés à connaître non seulement le montant des prestations qu'ils recevront mais aussi le moment où celles-ci leur seront versées, alors que les employeurs considèrent à la fois l'âge de la retraite du point de vue de la date de départ des employés et l'influence de l'âge normal de la retraite sur le coût des pensions à verser. Le facteur le plus important pour l'employeur lorsqu'il fixe l'âge normal de la retraite est sans doute le coût, puisque plus tôt sera prise la retraite, plus élevé en sera le coût. Par exemple, le coût d'une pension commençant à 60 ans est d'environ 50 % supérieur au coût de la même pension commençant à 65 ans. Dans le cadre de ce bulletin, l'âge normal de la retraite a été défini comme l'âge le plus bas auquel les employés peuvent prendre leur retraite, pour raison d'âge, et recevoir immédiatement leur pleine pension sans aucune réduction.

Il fut un temps où il était presque de rigueur de fixer l'âge normal à la retraite plus tôt chez les femmes que chez les hommes, soit 65 ans pour les hommes et 60 ans pour les femmes. En dehors des raisons d'ordre professionnel, on s'explique assez mal l'adoption d'un tel schéma, ou particulier compte tenu du fait que les femmes ont tendance à vivre plus longtemps que les hommes. Cet écart a toutefois eu tendance à se réduire au cours des dernières années; et il y a maintenant de moins en moins de régimes prévoyant des âges de retraite différents pour

the proportion dropped to 14% consisting of some 2,140 plans. These plans, according to the current study, had a total membership of 358,330, of which only 122,565 were women. Thus out of a total of 927,000 women in pension plans in 1974 only 13% had a different retirement age than their male colleagues. In nearly all of these plans the retirement age was 65 for men and 60 for women. The trend towards narrowing the gap can be expected to accelerate as provincial and federal human rights codes are amended to prohibit sex discrimination in employee benefit programmes.

les hommes et les femmes. Alors qu'en 1970 près de 19 % des régimes comportaient ces différences d'âge, en 1974, la proportion était tombée à 14 % soit quelque 2,140 régimes. Selon la présente étude, ces régimes visaient un total de 358,330 participants dont seulement 122,565 étaient des femmes. Donc, sur un total de 927,000 femmes inscrites à des régimes de pensions en 1974, seulement 13 % avaient un âge de retraite différent de leurs collègues masculins. Dans presque tous ces régimes l'âge de la retraite était de 65 ans pour les hommes et de 60 ans pour les femmes. On peut s'attendre à ce que la réduction de cet écart s'accroisse au fur et à mesure que les codes fédéral et provinciaux des droits de l'homme font l'objet d'amendements pour interdire toute distinction fondée sur le sexe dans les programmes d'avantages sociaux.

TABLE O. Normal Retirement Age, 1970 and 1974
TABLEAU O. Âge normal de la retraite, 1970 et 1974

Normal retirement age — Âge normal de la retraite	1970				1974			
	Plans — Régimes		Members — Participants		Plans — Régimes		Members — Participants	
	No. — Nomb.	%	No. — Nomb.	%	No. — Nomb.	%	No. — Nomb.	%
Under 60 — Moins de 60	46	0.3	4,507	0.2	26	0.2	2,560	0.1
60	1,693	10.5	304,756	10.8	1,150	7.2	369,626	10.8
61 - 64	30	0.2	26,148	0.9	47	0.3	39,794	1.2
65	10,967	68.0	1,725,311	61.1	12,221	77.1	2,305,732	67.3
Over 65 — Plus de 65	292	1.8	47,966	1.7	185	1.2	14,418	0.4
Other — Autres	87	0.5	315,114	11.2	76	0.5	333,785	9.7
Variable by sex — Variable selon le sexe	3,022	18.7	398,534	14.1	2,148	13.5	358,330	10.5
Total	16,137	100.0	2,822,336	100.0	15,853	100.0	3,424,245	100.0

For many years age 65 has been the most widely accepted retirement age both in Canada and the U.S.A. and indeed in the Western world. No doubt age 65 is more solidly entrenched than ever since it is now the commencement age for Canada/Quebec Pension Plan and Old Age Security benefits. Table O shows that 77% of all plans, covering some 67% of all members, provided for normal retirement at age 65 for both men and women in 1974, up 9% in plans and 6% in members from 1970.

The predominance of age 65 comes into much sharper focus when related to men and women members of plans in the private sector. As may be seen

Pendant de nombreuses années 65 ans a été l'âge le plus généralement accepté comme âge de la retraite au Canada et aux É.-U., et dans l'ensemble du monde occidental. Et, sans aucun doute, l'âge de 65 ans est plus solidement établi que jamais puisque c'est maintenant l'âge où l'on peut commencer à recevoir les prestations de Sécurité de la vieillesse et celles du régime des rentes du Québec et du régime de pensions du Canada. Le tableau O montre qu'en 1974, 77 % de tous les régimes, couvrant environ 67 % de tous les participants, prévoyaient une retraite normale à l'âge de 65 ans pour les hommes et les femmes, ce qui représente une augmentation de 9 % pour ce qui est du nombre des régimes et de 6 % du nombre des participants par rapport à 1970.

La prédominance de l'âge de 65 ans est encore plus marquée lorsqu'on considère l'âge en fonction du sexe des participants aux régimes du secteur privé. Comme on peut

from Table 25, over 93% of the men and some 75% of the women members in the private sector were in plans with a normal retirement age of 65.

Retirement at ages other than 65 was largely confined to the public sector in terms of membership. In this sector only 57% of the male members and 46% of the female members were in plans with a normal retirement age of 65. Nearly 25% of all male members and 35% of female members of plans in the public sector were in plans with a normal retirement age of 60. A high proportion of these members belonged to the pension plan for the Public Service of Canada which permits retirement between the ages of 60 and 65 at the employee's option. For purposes of this report normal retirement age for this plan was classified as 60 since this is the earliest age at which federal public servants may retire on the basis of age with full accrued benefits, although in actual practice the average retirement age has been 62 for the past few years.

Pressures for earlier retirement did not result in earlier normal retirement ages. On the contrary, the proportion of plans providing for normal retirement before age 65 dropped from 11% in 1970 to under 8% in 1974. Only a handful of plans covering less than 1% of all members, had a normal retirement age higher than age 65. Nearly 10% of all members were in plans with normal retirement ages that could not be allocated to a specific age and therefore were classified as "other". This category included plans in which normal retirement age was variable, based on some combination of age and service, as well as the Armed Forces plan in which normal retirement age was related to rank.

Special Retirement

While there was no trend towards earlier normal retirement ages, a number of plans (some 300) adopted a special retirement age which permitted employees to retire before the specified normal retirement age with full accrued pension payable, without reduction, upon fulfillment of specified age and/or service conditions. Although only relatively few plans provided for special retirement they nevertheless covered nearly 30% of the members of all plans.

The conditions under which the employee may elect to go on special retirement varied widely from plan to plan. Generally two conditions had to be satisfied namely, the attainment of a minimum age and the completion of a minimum period of service. In the private sector the most common ages were 60 and 62

le constater au tableau 25, plus de 93 % des hommes et environ 75 % des femmes participant à des régimes du secteur privé appartenaient à des régimes où l'âge normal de la retraite était de 65 ans.

La retraite à un autre âge que 65 ans se trouvait en termes de participants essentiellement limitée au secteur public. Dans ce secteur seulement 57 % des participants masculins et 46 % des participants appartenaient à des régimes où l'âge normal de la retraite était de 65 ans. Près de 25 % de tous les participants masculins et 35 % des participantes à des régimes du secteur public appartenaient à des régimes où l'âge normal de la retraite était de 60 ans. Une forte proportion de ces participants appartenaient au régime de pension de la fonction publique du Canada qui permet la retraite entre les âges de 60 et 65 ans, au choix de l'employé. Dans le présent bulletin l'âge normal de la retraite pour ce régime a été indiqué comme étant 60 ans puisque c'est l'âge minimum auquel les fonctionnaires fédéraux peuvent prendre leur retraite pour raison d'âge et toucher leur pleine pension, quoiqu'en pratique, l'âge moyen de la retraite ait été de 62 ans pour ces dernières années.

Les pressions exercées pour obtenir une retraite anticipée n'ont pas abouti à un abaissement des âges normaux de retraite. Au contraire, la proportion de régimes prévoyant la retraite normale avant 65 ans est tombée de 11 % en 1970 à moins de 8 % en 1974. Un petit nombre de régimes seulement, qui touchaient moins de 1 % de tous les participants, avaient un âge normal de retraite supérieur à 65 ans. Près de 10 % de tous les participants appartenaient à des régimes où les âges normaux de retraite ne pouvaient être classés dans un groupe d'âge particulier; ils ont donc été classés sous la rubrique "autres". Cette catégorie comprenait les régimes où l'âge normal de la retraite était variable, c'est-à-dire basé sur une certaine combinaison de l'âge et des années de service, ainsi que les régimes des militaires, dans lesquels l'âge normal de la retraite était relié au grade.

Retraite spéciale

Bien qu'il n'y ait eu aucune tendance à un abaissement des âges normaux de retraite, un certain nombre de régimes (environ 300) ont prévu un âge de retraite spéciale permettant aux employés de prendre leur retraite avant l'âge normal de la retraite, avec leur pleine pension, sans réduction, à condition de remplir certaines conditions bien précises liées à l'âge et/ou au service. Bien que relativement peu de régimes prévoyaient une retraite spéciale, ceux-ci touchaient néanmoins près de 30 % des participants à tous les régimes.

Les conditions dans lesquelles l'employé peut choisir de prendre une retraite spéciale variaient considérablement d'un régime à un autre. Généralement deux conditions devaient être remplies, à savoir, avoir atteint un âge minimum et avoir accompli une période minimum de service. Dans le secteur privé, les âges les plus courants

with service ranging from 10 to 35 years whereas in the public sector it was age 55 with service ranging from 25 to 35 years. Some plans did not specify a minimum age but permitted retirement when service and age totalled a specified amount, say 85. Still other plans permitted retirement on the basis of service alone, e.g., "30 years and out" as in the automobile industry.

Special retirement is distinctly different from early retirement. With special retirement employees have a right to retire before normal retirement age on the full accrued pension without any reduction; whereas under early retirement the accrued pension generally becomes payable in a reduced amount.

Early Retirement

Whereas few plans had a special retirement clause, most plans nevertheless permitted early retirement. Table 27, page 120 shows that over 96% of all plans, covering some 95% of all members, provided for early retirement, exclusive of early retirement because of disability. While generally the employee may choose early retirement, over 45% of all members were in plans which required the employer's consent as well. Employer consent was not required under 1,720 plans covering over 36% of all members. Only 5% of all members were in plans wherein early retirement was at the employer's option only and did not require the employee's consent.

An early retirement provision in a pension plan usually includes some requirements which the employees must meet before they become eligible. The most common requirement in terms of membership was a combination of the attainment of a specified minimum age and the completion of a minimum number of years of service. While this requirement was included in just 2,453 plans, these plans covered approximately 39% of all members. In many of these plans the requirement was the attainment of age 55 and the completion of 10 years of service. The next largest group was in plans where the early retirement condition was simply the attainment of a minimum age. Two plans in three, covering over 30% of all members, had this single condition and for most members the age was 55. Some 2,000 plans did not impose any conditions for early retirement but they covered less than 3% of all members.

With a few exceptions, pension plans provided for the reduction of the employee's accrued pension on early retirement because the pension will, on average, be paid for a longer period of time. The reduced

étaient 60 ans et 62 ans avec service allant de 10 à 35 années, alors que dans le secteur public l'âge était de 55 ans avec service allant de 25 à 35 années. Certains régimes ne spécifiaient pas un âge minimum mais permettaient la retraite lorsque le service et l'âge s'élevaient ensemble à un nombre spécifié, disons 85. Toutefois, d'autres régimes permettaient la retraite sur la base du service seulement, par ex. "30 ans et plus" dans l'industrie automobile.

La retraite spéciale est nettement différente de la retraite anticipée. Avec la retraite spéciale, les employés ont le droit de prendre leur retraite avant l'âge normal de la retraite et de retirer leur pleine pension sans aucune réduction; alors qu'avec la retraite anticipée, la pleine pension se trouve également réduite.

Retraite anticipée

Alors que peu de régimes avaient une clause relative à la retraite spéciale, la plupart des régimes permettaient par contre la retraite anticipée. Le tableau 27 de la page 120 montre que plus de 96 % de tous les régimes, couvrant environ 95 % des participants, prévoyaient la retraite anticipée, outre la retraite anticipée pour cause d'incapacité. Bien que les employés puissent généralement opter librement pour la retraite anticipée, plus de 45 % des participants appartenaient à des régimes qui exigeaient également le consentement de l'employeur. Pour 1,720 régimes couvrant plus de 36 % de tous les participants le consentement de l'employeur n'était pas nécessaire. Seulement 5 % de tous les participants appartenaient à des régimes où la retraite anticipée était laissée à la seule option de l'employeur et où le consentement de l'employé n'était pas nécessaire.

Les clauses de retraite anticipée contenues dans les régimes de pensions comprennent généralement certaines conditions que les employés doivent remplir avant de devenir admissibles. La condition la plus courante, en ce qui concerne la participation, était une combinaison d'un âge minimum spécifié atteint et d'un nombre minimum d'années de service accompli. Bien que cette exigence ne figurait que dans 2,453 régimes seulement, ces régimes visaient approximativement 39 % de tous les participants. Dans bon nombre de ces régimes l'exigence en ce qui concerne l'âge était d'avoir atteint 55 ans et en ce qui concerne le service, d'avoir accompli 10 années. Le groupe suivant en importance se trouvait dans les régimes où la condition à la retraite anticipée était simplement d'avoir atteint un âge minimum. Deux régimes sur trois, visant plus de 30 % de tous les participants, posaient cette unique condition et pour la plupart des participants l'âge était de 55 ans. Environ 2,000 régimes ne posaient aucune condition à la retraite anticipée mais ils visaient moins de 3 % de tous les participants.

À quelques exceptions près, les régimes de pensions prévoyaient une réduction de la pleine pension de l'employé si celui-ci prenait une retraite anticipée pour tenir compte du fait que dans ce cas, la pension sera

pension is referred to as the "actuarial equivalent" of the accrued pension that would be payable at normal retirement age. This study shows that over half of all members were in plans that provided for actuarial equivalent pensions on early retirement. Nearly all of the remaining members were in plans that provided approximate actuarial equivalent pensions by means of arbitrary early retirement discount factors; for example, the plan might state that the employee's accrued pension will be reduced by one half of 1% for each month of early retirement. For most members the reduction ranged from one quarter of 1% to three quarters of 1%.

VESTING ON TERMINATION OF EMPLOYMENT

Vesting, the employee's right to all or part of the employer contributions paid on his behalf, generally in the form of a deferred pension, on termination of employment before retirement, has been a common feature of most pension plans in Canada for many years. Studies by Statistics Canada in 1960, 1965, 1970 and 1974 show that virtually all plans provided some form of vesting, ranging from 96% of all plans in 1960 to over 99% in 1974.

While historically vesting has been almost universal, prior to 1965 such vesting was more apparent than real. Most members were in plans which permitted employees to withdraw their own contributions on termination of employment provided they forfeited any vested pension. Although no data were available on the extent of this practice the 1965 survey showed that of 243,000 plan members who terminated employment in that year, less than 3% retained a deferred pension. Since the vast majority received only their own contributions, evidently many forfeited their vested right to any employer contributions.

During the mid-1960's legislation regulating private pension plans was introduced by Ontario, Quebec, Alberta, Saskatchewan and the federal government designed in part, to increase the effectiveness of vesting. Not only does the legislation require plans to provide for the vesting of employer contributions paid in respect of service, after the "qualification dates" specified in the respective acts, for members who leave after the completion of 10 years of service and attainment of age 45, but it also requires that the

versée, en moyenne, pendant une période plus longue. La pension réduite est désignée sous le nom d'"équivalent actuariel" de la pleine pension qui serait payable à l'âge normal de la retraite. La présente étude montre que plus de la moitié des participants étaient inscrits à des régimes qui prévoyaient des pensions d'équivalent actuariel dans les cas de retraite anticipée. Presque tous les autres participants appartenaient à des régimes qui prévoyaient une pension d'équivalent actuariel approximatif, calculée au moyen de facteurs de réduction arbitraires de retraite anticipée; par exemple, le régime peut spécifier que la pleine pension de l'employé sera réduite de moitié de 1% pour chaque mois d'anticipation de la retraite. Pour la majorité des participants la réduction se situait entre un quart de 1% et trois quarts de 1%.

ACQUISITION DES DROITS À LA QUOTE-PART PATRONALE LORS DE LA CESSATION D'EMPLOI

L'acquisition des droits à la quote-part patronale est une caractéristique commune dans la plupart des régimes de pensions au Canada depuis de nombreuses années. On entend, par acquisition des droits (à la quote-part patronale), le droit de l'employé à retirer, au moment où il quitte son emploi avant l'âge de la retraite, une partie ou la totalité des cotisations que l'employeur a versées à son égard, généralement sous forme de pension différée. Les études effectuées par Statistique Canada en 1960, 1965, 1970 et 1974 montrent que pratiquement tous les régimes (96% de tous les régimes en 1960 et plus de 99% en 1974) prévoyaient sous une certaine forme l'acquisition des droits (à l'attribution de la quote-part patronale).

Bien qu'historiquement, l'acquisition des droits ait été presque universelle, elle était, avant 1965, plus théorique que pratique. La majorité des participants appartenaient à des régimes qui permettaient aux salariés de retirer leurs propres cotisations lors de la cessation de leur emploi à condition de renoncer à toute acquisition des droits aux prestations d'origine patronale. Bien que l'on ne disposait alors d'aucune donnée sur l'étendue de cette pratique, l'enquête de 1965 a montré que sur un total de 243,000 participants ayant quitté leur emploi cette année-là, moins de 3% avaient eu droit à une pension différée. Puisque la grande majorité n'ont reçu que le remboursement de leurs propres cotisations, beaucoup ont, de toute évidence renoncé à leur droit d'acquisition de toutes les cotisations de leur employeur.

Vers 1965, des lois régissant les régimes privés de pensions ont été adoptées par l'Ontario, le Québec, l'Alberta, la Saskatchewan et le gouvernement fédéral. Ces lois ont pour but, en partie, d'assurer un plus grand respect du principe de l'acquisition des droits. Non seulement la législation exige-t-elle que les régimes de pensions prévoient l'acquisition des droits à la quote-part patronale, après les "dates d'habilitation" spécifiées dans chaque loi en particulier, pour les participants qui quittent un emploi après avoir atteint l'âge de 45 ans et accompli

employers' contributions, together with the employees', if any, must remain "locked-in" to provide the member with a deferred pension commencing at normal retirement age. Consequently members in plans subject to this legislation may no longer forfeit the employer contributions vested on this basis in order to obtain a refund of their own contributions and thus do not disipate retirement benefits.

To meet the vesting requirements of regulatory legislation most plans simply superimposed on existing vesting conditions locked-in vesting based on age 45 and 10 years of service. Thus plans amended in this manner have a dual set of vesting conditions, with the superimposed vesting applying notwithstanding the previously existing ones. The effect of this superimposed vesting on plans that previously provided more generous conditions than required by the legislation was simply to lock-in that portion of the employer contributions paid in respect of service after the qualification date if the employee leaves on the completion of 10 years of service and the attainment of age 45. In plans which provided less generous conditions than required by the legislation, locked-in vesting of employer contributions paid after the qualification date must apply if the employee leaves at the completion of 10 years of service and attainment of age 45 regardless of whether existing conditions were met. Other plans replaced existing conditions with those required by the legislation or added these requirements if vesting was not previously provided and thus for these plans, only one set of conditions applied, namely the locked-in vesting specified in the legislation.

A summary of the vesting conditions of all plans for the years 1965, 1970 and 1974 is presented in Table P. Plans with a dual set of vesting conditions were classified on the basis of the non-legislated conditions. Plans having the legislated 45 and 10 conditions only were classified in the category "no vesting other than 45 and 10".

As may be seen from Table P the most obvious effect of the regulatory legislation was a sharp reduction in the number of members in plans which provided no vesting. In 1965, well over half a million members, 22% of the total membership, had no vesting rights but this number dropped sharply by 1970 to 68,000 members, just over 2% of all plan participants, and then dropped even further in the intervening years so that in 1974 only 23,294 persons, less than 1% of the 3.4 million plan members had no vesting provisions in their plan. As with membership, the number of plans without

10 années de service, mais elle exige aussi que les cotisations de l'employeur ainsi que la part de l'employé, le cas échéant, soient immobilisées afin que le participant puisse retirer une pension différée à l'âge normal de la retraite. C'est-à-dire que les participants ne peuvent plus renoncer à leurs droits aux cotisations de l'employeur, accumulées sur cette base, pour se faire rembourser leurs propres cotisations et ne peuvent donc pas gaspiller leurs droits aux prestations de retraite.

Afin de satisfaire aux exigences de la loi à cet égard, la plupart des régimes ont simplement rajouté la clause de blocage des cotisations patronales à partir de l'âge de 45 ans et de 10 années de service, aux conditions déjà en vigueur d'acquisition des droits à la quote-part patronale. Les régimes ainsi modifiés ont donc une double série de conditions d'acquisition des droits, les nouvelles conditions étant applicables en priorité sur les conditions antérieures. Le résultat de l'application de cette seconde clause dans les régimes qui offraient auparavant des conditions plus souples que celles imposées par la loi fut tout simplement de bloquer la partie des cotisations versées par l'employeur pour le service accompli après la "date d'habilitation", si l'employé quittait son emploi après avoir accompli 10 ans de service et atteint l'âge de 45 ans. Dans les régimes qui n'accordaient pas des conditions aussi bonnes que celles exigées par la loi, le blocage des cotisations de l'employeur versées après la "date d'habilitation" doit s'appliquer si l'employé quitte son emploi après avoir accompli 10 ans de service et atteint l'âge de 45 ans, que les conditions prévues antérieurement soient respectées ou non. D'autres régimes ont remplacé leurs conditions antérieures par celles imposées par la loi, ou ont ajouté ces clauses si le droit à l'acquisition de la quote-part patronale n'était pas déjà prévu en vertu du régime. Un seul ensemble de conditions s'applique donc à ces régimes, soit le blocage des cotisations tel que prescrit dans la Loi.

Un résumé des conditions d'acquisition des droits au sein de tous les régimes, pour les années 1965, 1970 et 1974, est présenté dans le tableau P. Les régimes ayant une double série de conditions d'acquisition des droits ont été classés en fonction des conditions non prévues par la loi. Les régimes ne contenant que les conditions prévues par la loi, soit l'âge de 45 ans et les 10 années de service, ont été classés dans la catégorie "aucune autre condition d'acquisition des droits que 45 et 10".

Comme on peut le constater au tableau P, le résultat le plus évident de la législation en cause fut une diminution radicale du nombre de participants à des régimes qui ne prévoyaient aucune acquisition des droits à la quote-part patronale. En 1965, plus d'un demi million de participants, soit 22 % de l'ensemble des participants, n'avaient aucun droit à l'acquisition de la quote-part patronale; mais en 1970, ce chiffre avait baissé considérablement, pour s'établir à 68,000 participants, soit à peine plus de 2 % de l'ensemble des participants à des régimes, et il a continué de baisser depuis, de sorte qu'en 1974

some form of vesting also declined so that by 1974 there were only 61 plans without vesting, all of which were in provinces that did not have regulatory pension legislation. While the proportion of plans providing for immediate vesting declined by nearly 10% they nevertheless still constituted nearly one quarter of the total. However, many of the smaller plans, particularly top hat plans, were in this group so that immediate vesting applied to only 242,000 participants, some 7% of all members.

Table P shows the extent to which vesting conditions have improved over the past nine years. This improvement was particularly significant in plans which provided for vesting on the basis of 10 years or less of service or participation. These plans, as well as the membership in these plans, increased sharply in both real and relative terms. Over the nine-year period membership in plans with this provision more than doubled from 697,000, just under 30% of the total in 1965, to more than 1,746,000 persons, over half of the total in 1974. Similarly the number of plans with this provision more than doubled from 2,100, over 15% of the total in 1965 to 4,400 plans, nearly 30% of the 1974 total.

At one time full vesting based on 20 years of service or participation was a common vesting condition, but over the years has become less prevalent. In 1965 nearly 15% of all members were in plans with a 20-year requirement compared with only 5% in 1974. It is on this requirement that the superimposed vesting conditions in the legislation come into sharp focus. Nearly 95% of the members in the 20 years of service category were in plans subject to regulatory pension plan legislation and thus qualify for locked-in vesting on completion of 10 years of service and attainment of age 45, regardless of whether they completed 20 years of service. The category of "no vesting other than 45 and 10" contained some 2,300 plans covering almost 20% of all plan members in 1974. This group included most plans that before the introduction of the regulatory legislation, provided no vesting and those that already had vesting on age 45 and 10 years of service. Also included were those plans that were amended to meet the minimum legislative requirements. Over 5% of the members were in "other", which included plans with such conditions as; graduated vesting based on age, vesting based on age at date of entry in plan,

seulement 23,294 personnes, soit moins de 1 % du nombre total de participants (3.4 millions) à des régimes, ne bénéficiaient pas de clauses concernant l'acquisition des droits dans leur régime. Tout comme pour la participation, le nombre de régimes sans aucune forme de droit à la quote-part patronale a aussi diminué, si bien qu'en 1974, seulement 61 régimes ne prévoyaient aucune acquisition des droits et tous appartenaient à des provinces où il n'y avait pas de législation réglementant les régimes de pensions. Bien que la proportion des régimes qui prévoyaient l'acquisition immédiate ait baissé de près de 10 %, ceux-ci constituent néanmoins encore près du quart du total. Cependant, beaucoup de petits régimes, et en particulier les régimes s'adressant aux cadres, appartenaient à ce groupe, ce qui fait que l'acquisition immédiate ne s'appliquait qu'à 242,000 participants, soit environ 7 % de l'ensemble des participants.

Le tableau P montre dans quelle mesure les conditions d'acquisition des droits se sont améliorées au cours des 9 dernières années. Les progrès ont été particulièrement considérables dans les régimes qui prévoyaient l'acquisition des droits à la quote-part patronale sur la base de 10 années ou moins de service ou de participation. Le nombre de ces régimes, et le nombre des participants à ces régimes, ont augmenté considérablement à la fois en termes réels et comparatifs. Au cours de la période de neuf ans considérée, la participation aux régimes contenant ces clauses a plus que doublé; elle est passée de 697,000, soit un peu moins de 30 % du total, en 1965, à plus de 1,746,000 personnes, soit plus de la moitié du total, en 1974. De même le nombre de régimes contenant ces clauses a plus que doublé, passant de 2,100 soit plus de 15 % du total, en 1965 à 4,400 régimes en 1974, soit près de 30 % du total de cette année-là.

Pendant un certain temps, l'acquisition intégrale, basée sur 20 années de service ou de participation fut une condition commune d'acquisition des droits à la quote-part patronale, mais avec les années elle est devenue moins répandue. En 1965 près de 15 % de tous les participants appartenaient à des régimes exigeant 20 années de service. En 1974, cette proportion est de 5 % seulement. C'est sur cette exigence que les nouvelles conditions d'acquisition des droits à la quote-part patronale contenues dans la loi insistent particulièrement. Près de 95 % des participants dans la catégorie des 20 années de service appartenaient à des régimes assujettis à une législation réglementant les régimes de pensions et peuvent par conséquent bénéficier de l'immobilisation des cotisations patronales après 10 années de service et 45 ans d'âge qu'ils aient ou non accompli 20 années de service. Dans la catégorie "aucune acquisition des autres droits que 45 et 10", on comptait quelque 2,300 régimes couvrant près de 20 % des participants à des régimes en 1974. Ce groupe comprenait la plupart des régimes qui, avant l'entrée en vigueur de la législation, ne prévoyaient aucune acquisition des droits et ceux qui prévoyaient déjà ce droit à partir de 45 ans d'âge et 10 années de service. Les régimes qui ont été modifiés

TABLE P. Vesting on Termination of Employment, 1965, 1970 and 1974
TABLEAU P. Acquisition des droits lors de la cessation d'emploi, 1965, 1970 et 1974

Conditions to qualify for vesting ¹ Conditions d'acquisition des droits ¹	1965			
	Plans Régimes	%	Members Participants	%
Immediate vesting - Acquisition immédiate	4,675	34.2	166,911	7.1
10 years or less of service or participation - 10 ans ou moins de service ou de participation	2,102	15.4	697,591	29.7
11 to 19 years of service or participation - 11 à 19 ans de service ou de participation	2,300	16.8	223,921	9.5
20 years or more of service or participation - 20 ans ou plus de service ou de participation	2,929	21.4	347,207	14.8
Service or participation and/or age - Service ou participation et l'âge ou les deux à la fois	1,034	7.6	345,364	14.7
Age - Age	38	0.3	11,938	0.5
Other - Autres	129	1.0	36,106	1.5
No vesting other than "45 and 10" ² - Aucune acquisition des autres droits que "45 et 10" ²	453	3.3	516,610	22.0
No vesting - Aucune				
Total	13,660	100.0	2,345,648	100.0
	1970			
	Plans Régimes	%	Members Participants	%
Immediate vesting - Acquisition immédiate	5,412	33.5	187,458	6.6
10 years or less of service or participation - 10 ans ou moins de service ou de participation	3,140	19.5	1,278,893	45.3
11 to 19 years of service or participation - 11 à 19 ans de service ou de participation	2,605	16.1	213,974	7.6
20 years or more of service or participation - 20 ans ou plus de service ou de participation	2,637	16.3	240,744	8.5
Service or participation and/or age - Service ou participation et l'âge ou les deux à la fois	275	1.7	117,251	4.2
Age - Age	43	0.3	3,706	0.1
Other - Autres	283	1.8	178,060	6.3
No vesting other than "45 and 10" ² - Aucune acquisition des autres droits que "45 et 10" ²	1,666	10.3	534,230	18.9
No vesting - Aucune	76	0.5	68,020	2.4
Total	16,137	100.0	2,822,336	100.0
	1974			
	Plans Régimes	%	Members Participants	%
Immediate vesting - Acquisition immédiate	3,789	23.9	242,162	7.1
10 years or less of service or participation - 10 ans ou moins de service ou de participation	4,409	27.8	1,746,663	51.0
11 to 19 years of service or participation - 11 à 19 ans de service ou de participation	2,505	15.8	216,794	6.3
20 years or more of service or participation - 20 ans ou plus de service ou de participation	2,092	13.2	170,237	5.0
Service or participation and/or age - Service ou participation et l'âge ou les deux à la fois	444	2.8	187,515	5.5
Age - Age	40	0.3	2,825	0.1
Other - Autres	259	1.6	193,088	5.6
No vesting other than "45 and 10" ² - Aucune acquisition des autres droits que "45 et 10" ²	2,254	14.2	641,667	18.7
No vesting - Aucune	61	0.4	23,294	0.7
Total	15,853	100.0	3,424,245	100.0

¹ Plans subject to pension legislation were classified on the basis of the vesting conditions applicable to employees who leave before completing 10 years of service and attaining age 45. - Les régimes assujettis à une loi sur les pensions ont été classés en fonction des conditions d'acquisition des droits applicables aux employés qui quittent le service de leur employeur après avoir accompli 10 ans de service et avoir atteint l'âge de 45 ans.

² Plans subject to legislation that have no vesting other than the legislative requirement of age 45 and 10 years of service. - Les régimes assujettis à une loi qui n'ont d'autres conditions d'acquisition des droits que l'exigence législative de 45 ans d'âge et de 10 années de service.

graduated vesting based on service and age, and variable conditions depending on class of employee.

pour répondre aux exigences minimums de la loi sont aussi compris dans cette catégorie. Plus de 5 % des participants appartenait à la catégorie "autres", c'est-à-dire à des régimes comportant des conditions comme celles-ci: acquisition des droits en fonction de l'âge, acquisition basée sur l'âge à la date d'entrée dans le régime, acquisition graduelle basée sur le service et sur l'âge; conditions variables selon la classe d'employés.

TABLE Q. Vesting on Termination of Employment, 1974
TABLEAU Q. Acquisition des droits lors de la cessation d'emploi, 1974

Conditions to qualify for vesting Conditions d'acquisition des droits	All plans Tous régimes				Plans subject to pension legislation ¹ Régimes assujettis à une loi sur les pensions ¹				Plans not subject to pension legislation Régimes non assujettis à une loi sur les pensions			
	Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants	
	No. Nomb.	%	No. Nomb.	%	No. Nomb.	%	No. Nomb.	%	No. Nomb.	%	No. Nomb.	%
Immediate vesting - Acquisition immédiate.	3,789	23.9	242,162	7.1	3,000	22.1	223,784	9.0	789	34.4	18,378	2.0
10 years or less of service or participation - 10 ans ou moins de service ou de participation	4,409	27.8	1,746,663	51.0	3,765	27.8	995,196	38.2	644	28.0	791,467	85.6
11 to 19 years of service or participation - 11 à 19 ans de service ou de participation	2,505	15.8	216,794	6.3	2,134	15.7	204,179	8.2	371	16.2	12,615	1.4
20 years or more of service or participation - 20 ans ou plus de service ou de participation	2,092	13.2	170,237	5.0	1,782	13.1	160,610	6.4	310	13.5	9,627	1.0
Service or participation and/or age - Service ou participation et l'âge ou les deux à la fois	444	2.8	187,515	5.5	344	2.5	135,926	5.4	100	4.4	51,589	5.6
Age - Age	40	0.3	2,825	0.1	34	0.3	2,527	0.1	6	0.3	298	--
Other - Autres	259	1.6	193,088	5.6	244	1.8	175,537	7.0	15	0.7	17,551	1.9
No vesting other than "45 and 10" ² - Aucune, sauf le "45 et 10" ²	2,254	14.2	641,667	18.7	2,254	16.6	641,667	25.7	—	—	—	—
No vesting - Aucune	61	0.4	23,294	0.7	—	—	—	—	61	2.7	23,294	2.5
Total	15,853	100.0	3,424,245	100.0	13,557	100.0	2,499,426	100.0	2,296	100.0	924,819	100.0

¹ Plans subject to pension legislation were classified on the basis of the vesting conditions applicable to employees who leave before completing 10 years of service and attaining age 45. In addition, common to these plans was the legislative requirement of locked-in vesting for employees who leave after 10 years of service and age 45. — Les régimes assujettis à une loi sur les pensions ont été classés en fonction des conditions d'acquisition des droits applicables aux employés qui quittent le service de leur employeur après avoir accompli 10 ans de service et avoir atteint l'âge de 45 ans. En plus, une des exigences législatives communes à ces régimes prévoyait le blocage des cotisations des employés qui quittaient après 10 ans de service et après avoir atteint l'âge de 45 ans.

² Includes only the plans subject to legislation that have no vesting other than the legislative requirement of age 45 and 10 years of service. — Les régimes assujettis à une loi sur les pensions qui n'ont d'autres conditions d'acquisition des droits que l'exigence législative de 45 ans d'âge et de 10 années de service.

In all vesting tabulations in this report, plans that were subject to pension legislation and had a dual set of vesting conditions were classified on the basis of non-legislated conditions. To illustrate the impact of the regulatory pension legislation on vesting, tabulations in the statistical section present a separate column showing the number of plans, together with membership, that were subject to legislation and thus had locked-in vesting based on age 45 and 10 years of service notwithstanding the vesting classification shown.

Table Q shows that 924,819 members, representing 27% of all plan members, were in plans not subject to regulatory pension legislation. However, well over one third of their members were in public sector plans which, although not subject to legislation, nevertheless had adopted the principle of locked-in vesting on the basis of age 45 and 10 years of service.

Dans la présente étude, dans tous les tableaux relatifs à l'acquisition des droits, les régimes assujettis à une loi sur les pensions et qui comportaient deux séries de conditions ont été classés en fonction des conditions non prévues par la loi. Afin d'illustrer la portée de la législation sur le droit à l'acquisition de la quote-part patronale, les tableaux de la section statistique présentent, dans une colonne séparée, le nombre de régimes et de participants qui sont tombés sous le coup de la loi et qui sont donc soumis au blocage des cotisations, sous réserve de clauses sur l'âge (45 ans) et le service (10 ans), compte non tenu des classements indiqués.

Le tableau Q indique que 924,819 participants, représentant 27 % de tous les participants à des régimes, appartenait à des régimes ne tombant pas sous le coup de la législation des régimes de pensions. Cependant, plus du tiers de leurs membres appartenait à des régimes du secteur public qui, alors qu'ils n'étaient pas soumis à une loi, n'en avaient pas moins adopté le principe du blocage des cotisations, après 10 ans de service et à l'âge de 45 ans.

In summary, this study shows that the general improvement in vesting conditions which occurred during the last half of the 1960's continued into the 1970's. More members, both in real and relative terms, were in plans which provided for full vesting on the completion of 10 years or less of service and fewer members were in plans that required either 20 years of service or provided no vesting whatsoever. In addition, 73% of all members were in plans subject to regulatory pension legislation with mandatory locked-in vesting after the participant reaches age 45 and completes 10 years of service, up 3% from 1970.

DEATH BENEFITS

While pension plans are primarily designed to provide retirement income, every plan must define what benefits, if any, are payable to the beneficiary upon the member's death. It is generally accepted that in the case of a contributory plan the deceased member's beneficiary should at least receive a refund of the employee's contributions. However, there are differences of opinion as to whether employer contributions should be used for death benefits. Some advocate the payment of all or part of the employer contributions as a death benefit on the grounds that it is relatively inexpensive and is helpful in maintaining good employee-employer relations. Others take the position that a pension plan is not the proper vehicle for providing death benefits and that a much better job can be done through group life insurance.

This section examines death benefits provided in pension plans and is divided into two sections, one dealing with benefits on death before retirement and the other with benefits on death after retirement.

Benefits on Death before Retirement

Most plans provide for the payment of some form of death benefit in the event of the member's death before retirement. In contributory plans, at least the employee contributions are refundable in a lump sum. Some plans pay the beneficiary all, or part, of the employer contributions in a lump sum, in addition to the employee contributions, if any. The amount of the employer contributions payable depends upon the vesting conditions applicable on death. A number of plans provide death benefits in the form of a pension payable to the widow instead of a lump sum settlement. A typical widows benefit provides the widow's with a life pension equal to one half of the participant's pension accrued up to date of death. A comparison of

En résumé, cette étude indique que l'amélioration générale des conditions d'acquisition des droits à la quote-part patronale qui a été enregistrée pendant la dernière moitié des années 1960 s'est poursuivie dans les années 1970. Plus de participants, en termes réels et relatifs, appartenaient à des régimes qui prévoyaient l'acquisition intégrale de la quote-part patronale après 10 années de service ou moins, et moins de participants appartenaient à des régimes qui exigeaient soit 20 années de service ou qui ne prévoyaient aucune attribution de la quote-part patronale. De plus, 73 % de tous les participants appartenaient à des régimes assujettis à une loi sur les pensions prévoyant un blocage obligatoire des cotisations après que le participant a atteint l'âge de 45 ans et accompli 10 ans de service, soit 3 % de plus qu'en 1970.

PRESTATIONS DE DÉCÈS (garantie-décès)

Les régimes de pensions ont pour but principal de fournir une pension, c'est-à-dire d'assurer un revenu, lors de la retraite. Chaque régime doit, toutefois, déterminer également quelles seront les prestations, s'il y a lieu, qui seront payables au bénéficiaire lors du décès d'un participant. Il est généralement admis que, dans le cas d'un régime contributif, le bénéficiaire du participant décédé reçoit au moins le remboursement des cotisations de l'employé. Toutefois, il y a des divergences d'opinion pour ce qui est de savoir si les cotisations de l'employeur doivent être utilisées comme prestations de décès. Certains soutiennent qu'il faut verser une partie ou la totalité des cotisations de l'employeur à cette fin, car le coût résultant est relativement peu élevé et cela aide à maintenir de bonnes relations entre employés et employeurs. D'autres estiment qu'un régime de pensions n'est pas le moyen approprié d'assurer une garantie-décès et qu'il y aurait plus à retirer d'une assurance-vie collective.

Cette section étudie les prestations de décès versées dans le cadre des régimes de pensions. Elle est divisée en deux parties, qui traitent l'une des prestations versées lors du décès avant la retraite et l'autre des prestations accordées lors du décès après la retraite.

Prestations de décès avant la retraite

La plupart des régimes versent une certaine forme de prestations de décès dans le cas du décès d'un participant avant son admissibilité à une pension de retraite. Dans le cas des régimes contributifs, les cotisations de l'employé, au minimum, sont remboursables en une somme globale. Certains régimes versent également au bénéficiaire une partie ou la totalité des cotisations de l'employeur en une somme globale, en plus des cotisations de l'employé, le cas échéant. Le montant attribuable des cotisations de l'employeur est fonction des conditions d'acquisition des droits qui s'appliquent en cas de décès. Un certain nombre de régimes accordent des prestations de décès sous la forme d'une pension payable à la veuve au lieu d'une somme globale. Dans le cas de prestations de

the 1970 and 1974 figures shows no significant changes. The number of plans which provided no death benefits whatsoever increased from 841 to 1,103. These plans were all non-contributory and covered only 14% of all plan members. The proportion of members in plans which provided for a refund of employee contributions only, dropped slightly from 26% in 1970 to just over 24%. While the proportion of plans which provided for a refund of the employee contributions and vested employer contributions declined from 66% in 1970 to 60% in 1974, the proportion of members remained unchanged at 12%.

veuve, on accorde généralement à cette dernière une pension à vie égale à la moitié de la pension accumulée par le participant à la date de son décès. Une comparaison des chiffres de 1970 et 1974 n'indique pas de changements importants. Le nombre de régimes qui ne prévoyaient aucune prestation de décès a augmenté et est passé de 841 à 1,103. Ces régimes étaient tous de type non contributif et ne regroupaient que 14 % de tous les participants à des régimes. La proportion des participants à des régimes qui prévoyaient un remboursement des cotisations de l'employé seulement a baissé légèrement passant de 26 % en 1970 à un peu plus de 24 %. Alors que la proportion des régimes qui prévoyaient un remboursement des cotisations de l'employé et de celles de l'employeur est tombée de 66 % en 1970 à 60 % en 1974, la proportion des membres est demeurée inchangée, soit 12 %.

TABLE R. Benefits on Death Before Retirement, by Public and Private Sectors, 1970 and 1974
TABLEAU R. Prestations de décès avant la retraite, pour les secteurs public et privé, 1970 et 1974

Type of benefit Genre de prestations		Public sector Secteur public				Private sector Secteur privé				Both sectors Les deux secteurs			
		Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants	
		No. Nomb.	%	No. Nomb.	%	No. Nomb.	%	No. Nomb.	%	No. Nomb.	%	No. Nomb.	%
No death benefit - Aucune prestations de décès.	1970	3	0.4	1,154	0.1	838	5.4	349,889	22.6	841	5.2	351,043	12.4
	1974	3	0.4	386	--	1,100	7.3	479,413	24.7	1,103	7.0	479,799	14.0
Refund of employee contributions - Remboursement des cotisations de l'employé.	1970	253	35.5	168,539	13.3	3,886	25.2	555,608	35.8	4,139	25.6	724,147	25.7
	1974	269	35.8	151,895	10.3	4,198	27.8	679,895	35.0	4,467	28.2	831,790	24.3
Refund of employee contributions, if any, and vested employer contributions - Remboursement des cotisations de l'employé, s'il y a lieu et remboursement des cotisations de l'employeur.	1970	377	52.9	92,908	7.3	10,266	66.6	243,521	15.7	10,643	66.0	336,429	11.9
	1974	375	49.9	101,053	6.8	9,194	60.9	310,852	16.0	9,569	60.4	411,905	12.0
Widow's pension - Pension de veuve . .	1970	78	11.0	993,170	78.2	411	2.7	365,610	23.6	489	3.0	1,358,780	48.1
	1974	104	13.8	1,226,769	82.9	581	3.8	439,115	22.6	685	4.3	1,665,884	48.6
Other - Autres	1970	1	0.1	15,000	1.2	24	0.2	36,937	2.4	25	0.2	51,937	1.8
	1974	--	--	--	--	29	0.2	34,867	1.8	29	0.2	34,867	1.0
Total	1970	712	100.0	1,270,771	100.0	15,425	100.0	1,551,565	100.0	16,137	100.0	2,822,336	100.0
	1974	751	100.0	1,480,103	100.0	15,102	100.0	1,944,142	100.0	15,853	100.0	3,424,245	100.0

The most prevalent type of death benefit in terms of membership was "widow's pension". Although only 685 plans provided for a widow's pension, nearly half of all members were in such plans indicating that this type of benefit was confined, almost exclusively, to the larger plans. It is interesting to note that practically no change occurred in the proportion of members covered by plans with widow's benefits between 1970 and 1974 despite the constant pressure for this type of benefit.

The contrast in the pattern of death benefits between plans in the public and private sectors was striking as illustrated in Table R. The most obvious difference was in widow's pensions. Some 83% of all

Le genre de prestations de décès le plus important en termes de participants était la catégorie "pension de veuve". Bien que seulement 685 régimes prévoyaient des pensions de veuve, près de la moitié de tous les participants faisaient partie de ces régimes, ce qui indique que ce genre de prestations était presque exclusivement limité aux gros régimes. Il est intéressant de constater qu'il ne s'est produit pratiquement aucun changement dans la proportion de membres couverts par des régimes prévoyant des pensions de veuve entre 1970 et 1974; et ce malgré les pressions constantes qui sont exercées pour obtenir ce genre de prestation.

En ce qui concerne la formule des prestations de décès le contraste entre les régimes du secteur public et ceux du secteur privé était frappant, comme le montre le tableau R. C'est au niveau des pensions de veuve que la

members in the public sector were in plans that provided a widow's pension contrasted with only 22% in the private sector. In the public sector only three plans, covering a handful of members, provided no death benefit whereas in the private sector nearly 25% of the membership had no death benefits. In summary, it can be said that private sector plans tended to provide for a return of employee contributions or employee and vested employer contributions in a single lump sum, whereas public sector plans tended to provide a widow's pension. Plans with a widow's benefit generally provided for the return of employee contributions in a single lump sum where the deceased did not leave a widow.

Benefits on Death after Retirement

As in the case of death before retirement, most plans provided some form of benefit upon the death of a retired employee, particularly if death occurred shortly after pension payments started. The death benefit generally depends upon the normal type of annuity used for the payment of retirement benefits under the plan. Most plans provide for the retirement pension to be paid for the lifetime of the employee with a guarantee that the payments will be made for a minimum period of five or 10 years in any event. Under this arrangement if the retired employee dies within the guaranteed period, the pension payments would be made to the beneficiary for the remainder of the guaranteed period.

Many plans permit the employee to elect an optional form of annuity such as an annuity payable for life and guaranteed for five, 10, 15 or 20 years, or a joint and survivorship annuity on the member's life and another life with the spouse generally named as joint annuitant. If the employee elects a longer guaranteed period, or a joint and survivorship option, the retirement pension is reduced. On the other hand the election of a lesser guaranteed period increases the retirement pension. The election of a joint and survivorship option can reduce the employee's retirement pension considerably since it introduces a second life into the actuarial adjustment.

A comparison of the 1974 with the 1970 figures revealed no significant changes, except in the "no benefits" category. Members covered by plans which provided no benefits increased in both real and relative terms. In proportionate terms they increased by 3% to over half a million workers in 1974. While there was a slight decline in the proportion of the members covered by plans with a widow's pension this benefit continued to be the most dominant in terms of

différence était la plus évidente. Environ 83 % de tous les membres du secteur public appartenaient à des régimes qui prévoient une pension de veuve tandis que seulement 22 % appartenaient à ce genre de régime dans le secteur privé. Dans le secteur public seulement trois régimes, couvrant un très petit nombre de participants, ne prévoient aucune prestation de décès alors que dans le secteur privé près de 25 % des participants n'avaient pas de prestations de décès prévues dans leurs régimes. En résumé, on peut dire que les régimes du secteur privé ont tendance à prévoir un remboursement des cotisations de l'employé ou des cotisations de l'employé et de l'employeur en une seule somme globale, alors que les régimes du secteur public ont tendance à fournir une pension de veuve. Les régimes comportant une pension de veuve prévoient généralement le remboursement des cotisations de l'employé en une seule somme globale dans les cas où le participant décédé n'a pas laissé de veuve.

Prestations de décès après la retraite

Comme dans le cas du décès avant la retraite, la majorité des régimes prévoient une certaine forme de prestations lors du décès d'un employé à la retraite, surtout si le décès survient peu de temps après le début des paiements de pension. La formule des prestations de décès dépend généralement des modalités courantes de paiement des prestations de retraite en vertu du régime considéré. La plupart des régimes accordent une pension de retraite payable à vie à l'employé et garantissent que les paiements seront effectués pour un minimum de cinq ou 10 ans, quoi qu'il arrive. En vertu de cette modalité, si l'employé à la retraite décède durant la période garantie, la pension sera versée au bénéficiaire pour le restant de la période garantie.

De nombreux régimes permettent à l'employé de choisir la forme de rentes qui leur convient, par exemple une rente payable à vie et garantie pour cinq, 10, 15 ou 20 ans ou une rente conjointe et de survie pour le participant et pour une autre personne, l'épouse étant généralement nommée rentière conjointe. Si l'employé choisit une période de garantie plus longue ou opte pour une rente conjointe et de survie, le montant de la pension est moindre. Au contraire, si l'employé choisit une période de garantie plus courte la pension de retraite est plus importante. Le choix de la pension conjointe et de survie peut diminuer considérablement la pension de retraite de l'employé, car il fait intervenir une deuxième personne dans l'ajustement des calculs.

Une comparaison des chiffres de 1974 avec ceux de 1970 n'indique aucun changement important, sauf dans la catégorie "aucune prestation". Le nombre de participants inscrits à des régimes ne comportant aucune forme de prestations a augmenté à la fois en chiffres absolus et en proportion. En proportion, il a augmenté de 3 % et il s'est chiffré à plus de un demi million de travailleurs en 1974. Bien qu'on ait enregistré une légère baisse dans la proportion de participants couverts par des régimes

membership, applying to nearly 42% of all members. It is payable to the widow for life and is usually half of the amount paid to the deceased spouse. The vast majority of plans, some 83% covering 26% of all members, provided for the continuation of pension payments, on a member's death, to the beneficiary or estate for the balance of a guaranteed period. The relatively low ratio of members to plans indicated that most of the smaller plans provided this type of death benefit. The detailed statistical Table 29, shows that the guaranteed five-year period was the most prevalent, applying to nearly 75% of the members in plans under which pension payments were guaranteed for a number of years certain. The fact that the guaranteed five-year period applied to so many was probably because, as a rule of thumb, pension payments for this period are roughly equal to the total of an employee's contributions under a contributory plan.

prévoyant des pensions de veuve ce genre de prestations continue à être le plus important en termes de participation, et il s'applique à près de 42 % des membres. Ces prestations sont payables à vie à la veuve et se chiffrent normalement à la moitié du montant versé au conjoint maintenant décédé. La grande majorité des régimes, environ 83 % couvrant 26 % de tous les participants continuaient, à la mort du participant, les paiements de pension, au bénéficiaire ou à la succession pour le reste de la période garantie. Le rapport relativement faible du nombre des participants à celui des régimes indique que, pour la majorité, ce sont les petits régimes qui accordaient ce genre de prestations de décès. Le tableau statistique détaillé montre que la période de garantie de cinq ans est la plus fréquente, car elle s'applique à près de 75 % de l'ensemble des participants aux régimes où les paiements de pension ont été garantis pour un nombre spécifique d'années. La raison de la fréquence de choix de cette période est probablement qu'en règle générale, les paiements de pension versés durant cette période sont à peu près égaux au total des cotisations de l'employé dans un régime contributif.

TABLE S. Benefits on Death After Retirement, by Public and Private Sectors, 1970 and 1974
TABLEAU S. Prestations de décès après la retraite, par les secteurs public et privé, 1970 et 1974

Type of benefit Genre de prestations	Public sector Secteur public				Private sector Secteur privé				Both sectors Les deux secteurs			
	Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants	
	No. — Nomb.	%	No. — Nomb.	%	No. — Nomb.	%	No. — Nomb.	%	No. — Nomb.	%	No. — Nomb.	%
No benefit — Aucune prestations												
1970	22	3.1	23,615	1.9	958	6.2	339,356	21.9	980	6.1	362,971	12.9
1974	26	3.5	112,335	7.6	1,158	7.7	440,551	22.7	1,184	7.5	552,886	16.1
Continuation of pension payments for balance of guaranteed period — Conti- nuation des paiements de pension pour le reste de la période garantie.												
1970	528	74.2	130,129	10.2	13,044	84.6	640,313	41.3	13,572	84.1	770,442	27.3
1974	561	74.7	146,013	9.9	12,643	83.7	759,541	39.1	13,204	83.3	905,554	26.4
Refund of employee contributions less pension paid — Remboursement des cotisations de l'employé moins la pen- sion payée.												
1970	41	5.8	123,014	9.7	507	3.3	191,705	12.4	548	3.4	314,719	11.2
1974	36	4.8	115,315	7.8	429	2.8	283,123	14.6	465	2.9	398,438	11.6
Widow's pension — Pension de veuve . . .												
1970	85	11.9	981,933	77.3	274	1.8	222,545	14.3	359	2.2	1,204,478	42.7
1974	99	13.2	1,097,213	74.1	366	2.4	340,169	17.5	465	2.9	1,437,382	42.0
Other — Autres												
1970	36	5.1	12,080	1.0	642	4.2	157,646	10.2	678	4.2	169,726	6.0
1974	29	3.9	9,227	0.6	506	3.4	120,758	6.2	535	3.4	129,985	3.8
Total												
1970	712	100.0	1,270,771	100.0	15,425	100.0	1,551,565	100.0	16,137	100.0	2,822,336	100.0
1974	751	100.0	1,480,103	100.0	15,102	100.0	1,944,142	100.0	15,853	100.0	3,424,245	100.0

To ensure that at least the employee contributions are paid out, some plans adopted a modified cash refund death benefit. If the pensioner dies before having received pension payments equal to the employee contributions, an amount equal to the difference between the employee contributions and the pension payments received becomes payable to the beneficiary. Table S shows that some 11% of the members belonged to the plans with this type of death benefit.

Afin d'assurer au moins le remboursement des cotisations de l'employé, certains régimes ont adopté une prestation de décès sous forme "remboursement modifié en espèces". Si l'employé décède avant d'avoir reçu des paiements de pension égaux à ses cotisations, un montant égal à la différence entre le total des contributions payées et le total des paiements de pension reçus sera versé au bénéficiaire. Le tableau S montre que 11 % environ des participants appartenaient à des régimes prévoyant ce genre de prestations de décès.

As in the case of benefits on death before retirement, the pattern of death benefits after retirement varied widely between the public and private sectors, as may be seen in Table S.

Again, the most striking difference was in widow's pension. Nearly 75% of the public sector members were in plans which provided a widow's benefit compared with less than 18% in the private sector. Over half of the private sector members were in plans which provided for either the continuation of pension payments for the balance of a guaranteed period or return of the balance of employee contributions compared with 18% in the public sector.

Another major difference was with respect to plans which provided no benefit. Here it was seen that over 22% of the members of the private sector were in such plans compared with only 7% in the public sector.

Widow's Pension

The inclusion of a widow's pension on death before or after retirement can increase the cost of a pension plan by as much as 35% to 40% which, no doubt, accounts for its limited use in the private sector. Many plans have conditions attached to widow's benefits in order to keep some control of costs. For example, it is a usual condition that a widow's pension will cease in the event of the widow's remarriage. Some plans have restrictions on the amount of pension that may be paid to a widow based on a formula that reduces the pension if the husband is older than the wife by a specified number of years. Under some plans the pension is limited to a widow whose marriage to the member occurred a stated minimum number of years before death or retirement. Where a widow's benefit was provided, the pension was usually 50% of the member's accrued pension in the case of death before retirement or of the member's pension in the case of death after retirement.

PENSION ESCALATION

One of the most pressing problems facing pensioners is the devastating impact of inflation on the purchasing power of their retirement income. At a time when most industrial countries are victims of double-digit inflation the impact on fixed incomes can be catastrophic. Rampant inflation has directed increased attention on "inflation-proofing" of pension plans. A number of employers adjust pensions-in-pay on an ad hoc basis. They regularly review their pension programmes and make adjustments to benefits being paid in the light of current economic conditions and the general financial health of their pension fund. Rela-

Comme dans le cas des prestations lors du décès avant la retraite, la formule des prestations de décès après la retraite est très différente dans le secteur public et dans le secteur privé, comme on peut le constater au tableau S.

La différence la plus frappante se trouve, là encore, dans les pensions de veuve. Près de 75 % des participants du secteur public étaient inscrits à des régimes qui prévoyaient des prestations de veuve. Cette proportion s'établissait à moins de 18 % dans le secteur privé. Plus de la moitié des participants du secteur privé étaient inscrits à des régimes qui prévoyaient soit la poursuite des paiements de pension pour le reste de la période garantie soit le remboursement du solde des cotisations de l'employé. Cette proportion s'établissait à 18 % dans le secteur public.

Il y avait également une importante différence au niveau des plans n'offrant aucune prestation: plus de 22 % des participants du secteur privé se trouvaient dans cette catégorie, contre 7 % seulement dans le secteur public.

Pensions de veuve

Le fait de prévoir une pension de veuve en cas de décès survenant avant ou après la retraite peut accroître le coût d'un régime de pension de 35 % à 40 % ce qui, sans nul doute, est la cause de son adoption fort limitée dans le secteur privé. Beaucoup de régimes comportent certaines clauses relatives aux prestations de veuve afin de garder un certain contrôle sur les coûts. Par exemple, de façon générale, la pension de veuve cesse d'être versée dans le cas du remariage de celle-ci. Certains régimes comportent des restrictions au montant de la pension devant être versée à une veuve, en fonction d'une formule qui réduit la pension si le mari est plus âgé que sa femme d'un certain nombre d'années. Dans certains régimes, la pension est accordée uniquement à la veuve dont le mariage avec le participant a eu lieu un nombre minimum d'années avant le décès ou la retraite. Dans les cas où des prestations de veuve étaient prévues, la pension s'établissait généralement à 50 % de la pleine pension due au participant dans le cas où celui-ci décédait avant la retraite ou de la pension touchée par le participant lorsque celui-ci décédait après la retraite.

INDEXATION DES PENSIONS

L'un des problèmes les plus cruciaux auxquels doivent faire face les pensionnés est l'effet dégradant de l'inflation sur le pouvoir d'achat de leur revenu de retraite. À un moment où une inflation supérieure à 10 % frappe la majorité des pays industrialisés, ce fléau peut avoir des effets désastreux sur les revenus fixes. Face à l'inflation galopante on s'est mis à rechercher des moyens de mettre les prestations de pension à l'abri des méfaits de l'inflation. Certains employeurs ajustent les pensions de façon opportuniste. Ils révisent régulièrement leurs régimes de pensions et ajustent les prestations versées en fonction des conditions économiques du moment et de la situation

tively few plans provide for automatic indexing of benefits based on some objective measurement such as the Consumer Price Index. It was not possible in the pensions data bank system to identify and record the ad hoc adjustments so that there were no empirical data on the extent of this practice. The record system was limited to the automatic post-retirement adjustments that are an integral part of the pension agreement. These data are discussed in this study.

Although there was some increase in the incidence of indexing in pension plans since the last study in 1970, this practice still was confined to very few plans indeed. The number of plans increased from 60 with 191,700 members in 1970 to 141 plans with 607,894 members in 1974. This increase, particularly in persons covered, was mainly attributable to the introduction of an indexing formula in some public sector plans, the largest of which was the federal superannuation plan which was amended in 1971 to include this adjustment. Most plans with an escalator clause adjust benefits on the basis of the Consumer Price Index, usually limited to a maximum increase of 2%, or less, per year although some plans provided for a ceiling of 3%. A significant variation to this pattern was introduced in ten plans with a total membership of 502,500, which linked the automatic escalation of pensions in pay directly to the Consumer Price Index, increasing benefits by the full amount of the Consumer Price Index. Included in this group were the plans for the Armed Forces, RCMP and federal public servants.

Out of the 141 plans that provided for automatic post-retirement adjustments to benefits, 101 were in the private sector, but these tended to be smaller plans interspersed with a few larger ones, so that only 41,560 workers, 2% of the total membership in the private sector, had this benefit. Thus, indexing was largely confined to the public sector pension plans, but even here, less than 5% of the plans and about one third of the members had inflation-proofed benefits.

The extent to which post-retirement adjustment will become automatic in pension plans is difficult to predict. Although there is considerable concern about the erosion of benefits because of inflation, the cure can be very costly. It is this cost that undoubtedly will deter the growth of automatic indexing.

financière en général de leur caisse de retraite. Un nombre relativement peu élevé de régimes prévoient l'indexation automatique des prestations, suivant une mesure aussi objective que l'indice des prix à la consommation. Il n'a pas été possible de relever ni de noter dans le système de la banque de données sur les pensions, les ajustements occasionnels des pensions, aussi ne disposons-nous pas de données concrètes pour déterminer l'ampleur de cette pratique. On n'a relevé que les ajustements automatiques d'après-retraite qui font partie intégrante du programme de pension. Ces données sont mentionnées dans la présente étude.

Bien qu'il y ait eu une certaine progression des mesures d'indexation des régimes de pensions depuis la dernière étude menée en 1970, encore bien peu de régimes ont adopté ce genre de dispositions. Le nombre de ces régimes est passé de 60 (191,700 participants) en 1970 à 141 (607,894 participants) en 1974. Cette augmentation, surtout sensible par le nombre de personnes visées, est essentiellement attribuable à l'adoption d'une formule d'indexation par certains régimes du secteur public, dont le plus considérable est le régime fédéral de pensions qui a été modifié en 1971 de façon à prévoir ces ajustements. La plupart des régimes qui comportent une clause d'indexation ajustent les prestations en fonction de l'indice des prix à la consommation, en se limitant ordinairement à une hausse maximum de 2 % ou moins, par année bien que certains régimes fixent le maximum à 3 %. Dix régimes, comprenant au total 502,500 participants, ont adopté carrément une formule d'indexation automatique des pensions sur l'indice des prix à la consommation, c'est-à-dire que les prestations sont augmentées d'un montant équivalent au plein taux de l'indice des prix à la consommation. Dans ce groupe étaient compris les régimes des Forces armées, de la G.R.C. et des fonctionnaires fédéraux.

Des 141 régimes prévoyant une indexation automatique des prestations après la retraite, 101 appartenaient au secteur privé, mais dans ce dernier cas les régimes comptaient en général moins de membres, mis à part quelques régimes considérables, de sorte que seulement 41,560 travailleurs, soit 2 % des effectifs totaux du secteur privé, bénéficiaient de cet avantage. Ainsi, l'indexation se limite-t-elle essentiellement aux régimes de pensions du secteur public; et, même dans ce secteur, moins de 5 % des régimes et seulement un tiers environ des participants étaient couverts contre les effets de l'inflation.

Il est difficile de prédire dans quelle mesure les ajustements des pensions après la retraite deviendront automatiques dans les régimes de pensions. Bien qu'on s'inquiète beaucoup des diminutions de la valeur des prestations causées par l'inflation, le remède pourrait s'avérer très coûteux. C'est donc, sans l'ombre d'un doute, la question du coût qui déterminera l'essor que prendra à l'avenir l'indexation automatique.

As an alternative to indexing, some plans used variable annuities as the vehicle for protection of pensions-in-pay against erosion from inflation. These plans provide a benefit that reflects changes in the values of a portfolio of investments. The theory is that there is a parallel between the cost of living and market performance. But this theory was a far cry from the realities of recent market experience when stock prices plunged while the Consumer Price Index soared, to give pensioners dependent on this type of programme a lower income just at the time when the cost of living increased. Perhaps it was this limitation that accounted for the relatively few variable annuity programmes recorded to date. Although, according to the current study, there were only 71 variable annuity plans with a total membership of 12,708 persons, this represented an increase from the 53 plans covering 7,100 individuals that were in operation in 1970.

CONTRIBUTIONS

Soaring inflation and rising wage rates, which prevailed over the entire period under review by this study, were reflected in unprecedented increases in contributions paid into occupational pension plans. In addition, the stringent funding requirements of the regulatory pension legislation, which embraced 85% of the plans in Canada, significantly raised the level of employer payments. Thus general economic forces together with legislative requirements combined to produce an historically high level of contributions, which for the 12-month period ending January 1, 1974 shot up to \$2.99 billion. By contrast, this was two and a half times greater than the \$1.2 billion paid into these funds in 1965 — less than 10 years earlier; and even when compared with the 1970 level of nearly \$1.73 billion these latest payments amounted to a phenomenal rise of 73%.

One third of the contributions — \$1.058 billion — were paid by the employees, over one and one-half times the amount paid in 1970, dramatically illustrating the impact of prevailing economic conditions on contribution levels. The remaining two-thirds, just under \$1.933 billion, came from plan sponsors and was made up of current service contributions together with actuarial deficiencies and unfunded liabilities. The current service contributions alone, at \$1.308 billion, were considerably greater than the employees' portion. But in addition, actuarial deficiencies and unfunded liabilities increased employer costs by another \$625 million. The level of these latter payments represented over 30% of employer costs and were most sensitive to plunging securities prices and rising wages, which tended to produce experience

Certains régimes ont adopté, comme autre méthode d'indexation, la rente variable qui est destinée à protéger le montant des prestations de pensions contre les effets de l'inflation. Ces régimes versent des prestations dont le montant suit les variations de valeur d'un portefeuille de placements. Cette formule repose sur la théorie suivant laquelle il existe un parallèle entre le coût de la vie et le rendement du marché. Mais en fait cette théorie est loin de correspondre à l'évolution récente du marché qui a vu les prix des actions tomber et l'indice des prix à la consommation monter en flèche, ce qui a eu pour effet de procurer aux pensionnés ayant adhéré à ce genre de régime un revenu moindre, au moment même où le coût de la vie augmentait. C'est peut-être ce désavantage qui explique le nombre relativement peu élevé de régimes de rente variable enregistré jusqu'à ce jour. Dans le cadre de la présente étude, on a dénombré seulement 71 régimes de rente variable, comptant un nombre total de 12,708 participants, mais cela représente néanmoins une augmentation par rapport à 1970 où l'on comptait 53 régimes visant 7,100 personnes.

COTISATIONS

Le taux d'inflation élevé et la hausse des salaires qui ont marqué toute la période considérée dans cette étude ont entraîné une augmentation sans précédent des cotisations aux régimes de pensions professionnels. En outre, les exigences rigoureuses, en ce qui concerne les conditions de financement, de la loi régissant les pensions qui s'applique à 85 % des régimes du Canada, ont donné lieu à un relèvement sensible du niveau des cotisations de l'employeur. Ainsi, la conjoncture économique en général combinée aux exigences législatives ont fait monter à un niveau sans précédent, les cotisations qui, pour la période de douze mois prenant fin le 1^{er} janvier 1974, se sont chiffrées à \$2.99 milliards. Cette somme représente deux fois et demie le montant de \$1.2 milliard qui a été versé à ce titre en 1965, soit moins de 10 ans auparavant; et même lorsqu'on compare ce chiffre avec celui de 1970, où le montant des cotisations avait été de près de \$1.73 milliard, on arrive à une hausse phénoménale de 73 %.

Le tiers des cotisations, soit \$1.058 milliard, ont été versées par les employés, soit un montant équivalent à une fois et demie celui versé en 1970, ce qui constitue une illustration éloquentes des effets qu'ont exercés les conditions économiques sur le niveau des cotisations. Les deux autres tiers, soit un peu moins de \$1.933 milliard, provenaient des employeurs et comprenaient les cotisations de service courant ainsi que les déficits actuariels courants et les autres déficits. À elles seules les cotisations de service courant, qui se sont chiffrées à \$1.308 milliard, ont été considérablement supérieures à celles des employés. En outre, les déficits actuariels courants et les autres déficits ont fait augmenter de \$625 millions les coûts assumés par l'employeur. Ces derniers versements ont représenté plus de 30 % des coûts de l'employeur et ce sont eux qui ont le plus souffert de la baisse des prix des

deficiencies that in plans subject to regulatory legislation must be liquidated within relatively short periods. These factors no doubt accounted for the twofold increase in this category of payments from \$327 million in 1970 to nearly \$625 million in the period under review.

valeurs et de la hausse des salaires; ces éléments ont en effet donné lieu à des déficits actuariels qui, dans des régimes assujettis à la législation sur les pensions, doivent être réglés dans une période relativement courte. C'est à ces facteurs que l'on doit, selon toutes apparences, attribuer l'augmentation de ces coûts, qui sont passés de \$327 millions en 1970 à près de \$625 millions (soit le double) au cours de la période visée.

TABLE T. Contributions Made to Pension Funds in the Public and Private Sectors, 1970 and 1974
TABLEAU T. Cotisation aux caisses de retraite, dans le secteur public et le secteur privé, 1970 et 1974

Contribution source — Provenance des cotisations	Public sector — Secteur public				Private sector — Secteur privé				Both sectors — Les deux secteurs			
	1970		1974		1970		1974		1970		1974	
	Amount — Montant	%	Amount — Montant	%	Amount — Montant	%	Amount — Montant	%	Amount — Montant	%	Amount — Montant	%
	\$'000,000		\$'000,000		\$'000,000		\$'000,000		\$'000,000		\$'000,000	
Employee - Employé	427.3	44	678.1	41	247.4	33	380.0	28	674.7	39	1,058.1	35
Employer - Employeur:												
Current service - Service courant	365.4	38	627.2	38	360.3	48	680.9	51	725.6	42	1,308.1	44
Actuarial deficiencies and unfunded liabilities - Déficits actuariels courants et autres déficits	179.2	18	348.1	21	147.9	19	276.8	21	327.2	19	624.9	21
Total employer contributions - Cotisations totales de l'employeur	544.6	56	975.3	59	508.2	67	957.7	72	1,052.8	61	1,933.0	65
Total contributions - Cotisations totales	971.9	100	1,653.4	100	755.6	100	1,337.7	100	1,727.5	100	2,991.1	100

As with other characteristics, the ratio of employer to employee contributions varied widely from the public to the private sectors. Well over half of the \$2.99 billion contributed, over \$1.65 billion, came from public sector plans, almost the same ratio as in 1970, when 56% of total annual contributions was from this sector. As may be seen in Table T, employee contributions to public sector plans exceeded those made by employers for current service by over \$50 million, with each contributing around two thirds of a billion dollars in 1974. In addition to current service contributions employers also paid out another \$348 million for experience deficiencies and unfunded liabilities. It is interesting to note that these latter payments represented 21% of the total in this sector, identical to the 21% paid for the same purposes in the private sector, even though many public sector plans were not subject to regulatory pension legislation with its stringent funding requirements.

Virtually all public sector plans were contributory, and in aggregate the employers' share amounted to 59% of total contributions in 1974, up from 56% in 1970. Thus in this sector costs were shared more or less equally by both the sponsors and participants.

Comme pour les autres caractéristiques, le ratio des cotisations employeur-employé a varié énormément entre le secteur public et le secteur privé. Sur les \$2.99 milliards auxquels s'est chiffré le montant des cotisations, plus de \$1.65 milliard provenaient des régimes du secteur public, soit à peu près la même proportion (plus de la moitié) qu'en 1970 (56 % des cotisations annuelles totales provenaient alors de ce secteur). Comme on peut le voir au tableau T, les cotisations des employés dans les régimes du secteur public ont dépassé de plus de \$50 millions celles versées par les employeurs pour le service courant, la contribution de chaque groupe se situant aux environs des deux tiers d'un milliard de dollars en 1974. Outre les cotisations pour le service courant, les employeurs ont également versé \$348 millions pour combler les déficits actuariels courants et les autres déficits. Il convient de noter que ces derniers montants ont représenté 21 % du total des cotisations dans ce secteur, soit la même proportion que dans le secteur privé à ce chapitre, bien que bon nombre de régimes du secteur public n'étaient pas assujettis à la législation régissant les pensions et à ses conditions rigoureuses de placement.

La presque totalité des régimes du secteur public étaient contributifs, et au total la part des employeurs a représenté 59 % des cotisations globales versées en 1974, contre 56 % en 1970. Ainsi, dans ce secteur les coûts étaient partagés plus ou moins également par les employeurs et les employés.

In the private sector, by contrast, the major financial burden of paying for pension benefits rested with employers. Their aggregate share amounted to 72% of the total paid into the funds in this sector. Unlike the public sector, in the private sector the employees' payment of \$380 million was slightly under half of the \$681 million current service contributions from plan sponsors. This higher employer cost stems largely from the fact that the private sector contains most of the non-contributory plans for which there are no required employee contributions. Annual payments to meet actuarial deficiencies and unfunded liabilities increased from nearly \$148 million in 1970 to about \$277 million by 1974. Thus aggregate costs to plan sponsors in the private sector of the economy was \$958 million up sharply from a total of \$508 million in 1970.

Of the \$2.99 billion paid into pension funds, over one-half, amounting to \$1.64 billion, was paid into trustee pension plans which channel funds directly into the financial markets. (See Table 31, page 124.) Contributions paid into the various pension contracts of insurance companies came to \$396.4 million, up from \$226.5 million in 1970, but still representing 13% of the total as in the previous surveys. About 30%, approximately the same as in 1970, of the employers' and employees' moneys went to federal and provincial consolidated revenue funds; but in real terms the \$854.1 million contributed to these funds was a substantial increase from the \$516.2 million contributed in 1970.

PENSIONERS

The pensions data bank provides an extensive range of information on the promises of occupational pension plans but nothing about the realities. Benefits actually received by qualified participants are not recorded in this system, leaving a major and significant data gap. To partially close this gap unpublished data were obtained from Revenue Canada, Taxation statistics. Income Tax returns show separately any form of benefit received from a private pension plan but make no distinction between pension benefits and other supplementary payments such as disability, widows' or orphans' pensions. Furthermore these data do not capture the entire universe of pensioners because total incomes for many pensioners are so low they simply do not file tax returns. There are no data to determine how many older persons fall into this category. However, the 1971 census data show that 526,670 pensioners in Canada received payments from occupational pension plans. The unpublished data based on the 1973 taxation year show that there were 605,785 tax filers who reported income from a

Par contre, dans le secteur privé, c'est aux employeurs qu'incombait la majeure partie du fardeau financier des prestations de retraite. Ils ont assumé au total 72 % du coût des régimes de pensions dans ce secteur. Contrairement au secteur public, les cotisations des employés dans le secteur privé, qui se sont chiffrées à \$380 millions, représentaient un peu moins de la moitié des cotisations des employeurs (\$681 millions) pour le service courant. La part plus grande assumée par l'employeur s'explique en grande partie par le fait que le secteur privé comprend surtout des régimes non contributifs auxquels les employés ne sont pas tenus de cotiser. Les sommes versées annuellement pour combler les déficits actuariels courants et les autres déficits sont passées de près de \$148 millions en 1970 à environ \$277 millions en 1974. Ainsi, le coût global pour les employeurs du secteur privé de l'économie a été de \$958 millions, soit une augmentation considérable par rapport à 1970 (\$508 millions).

Des \$2.99 milliards qui ont été versés dans les caisses de retraite, plus de la moitié, soit \$1.64 milliard, sont allés aux régimes de pension en fiducie qui ont placé cet argent directement dans les marchés financiers. (Voir le tableau 31 à la page 124). Les cotisations versées dans les divers fonds de pension administrés par des compagnies d'assurance se sont chiffrées à \$396.4 millions, contre \$226.5 millions en 1970, mais la proportion reste de 13 % comme lors des enquêtes précédentes. Environ 30 %, soit à peu près la même proportion qu'en 1970, des cotisations des employeurs et des employés sont allées dans la caisse du revenu consolidé de l'administration fédérale ou des administrations provinciales; mais en chiffres réels, les cotisations (\$854.1 millions) à ce fonds sont bien supérieures à celles de 1970 (\$516.2 millions).

PENSIONNÉS

La banque de données sur les pensions renferme une série considérable de données sur l'avenir des régimes de pension professionnels mais rien sur les services existants. Les prestations effectivement reçues par les participants admissibles ne sont pas enregistrées dans ce système, qui présente donc d'importantes lacunes sous ce rapport. Pour tenter de combler cette lacune, nous avons obtenu des données non publiées en nous adressant au ministère du Revenu (Impôts). Dans les déclarations d'impôt sur le revenu figurent séparément tous les genres de prestations de retraite des régimes privés et autres prestations supplémentaires telles que la rente d'invalidité, de veuve ou d'orphelin mais ces dernières ne sont pas distinctes des prestations générales de pension. En outre, ces données ne couvrent pas la totalité des pensionnés car un grand nombre d'entre eux touchent un revenu si bas qu'ils ne présentent tout simplement pas de déclaration sur le revenu. Il n'existe aucune donnée permettant de déterminer le nombre de personnes âgées appartenant à cette catégorie. Toutefois, les données du recensement de 1971 révèlent que 526,670 pensionnés au Canada recevaient des

pension plan, and it is estimated that about 15% to 20% of these were in receipt of supplementary benefits, thus 80% or more were pensioners. Taxation data therefore provide some indication of the number of private plan beneficiaries and the benefits they receive.

prestations de régimes de pension professionnels. Les données fiscales non publiées portant sur l'année d'imposition 1973 indiquent que 605,785 contribuables avaient déclaré avoir touché un revenu d'un régime de pension et, selon les estimations, environ 15 % à 20 % d'entre eux recevaient des prestations supplémentaires, donc 80 % ou plus étaient des pensionnés. Les données fiscales donnent donc une idée du nombre de bénéficiaires des régimes privés et du montant de leurs prestations.

TABLE U. Pensioners by Annual Income and Sex, Showing Average Pension Received from Private Plans, 1973
TABLEAU U. Pensionnés selon le revenu annuel et le sexe, pension moyenne reçue des régimes de pensions, 1973

Annual Income — Revenu annuel	Male — Hommes		Female — Femmes		Both sexes — Deux sexes	
	Number — Nombre	Average pension — Pension moyenne	Number — Nombre	Average pension — Pension moyenne	Number — Nombre	Average pension — Pension moyenne
		\$		\$		\$
Under \$1,000 — Moins de \$1,000	2,901	332	3,943	402	6,844	372
\$ 1,000 - \$ 1,999	17,765	576	23,304	596	41,069	587
2,000 - 2,999	50,933	970	38,383	956	89,316	964
3,000 - 3,999	49,194	1,601	37,165	1,395	86,359	1,512
4,000 - 4,999	47,675	2,013	26,988	1,534	74,663	1,840
5,000 - 5,999	37,601	2,445	23,542	1,854	61,143	2,217
6,000 - 7,999	52,476	2,613	29,925	2,077	82,401	2,419
8,000 - 9,999	39,311	2,851	15,461	2,552	54,772	2,767
10,000 - 24,999	81,827	3,551	17,926	2,918	99,753	3,437
25,000 and over — et plus	8,198	7,202	1,267	4,404	9,465	6,828
Total	387,881	2,388	217,904	1,600	605,785	2,105

Source: Derived from special tabulations from Revenue Canada, Taxation. — Totalisations spéciales fournies par Revenu Canada (Impôts).

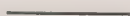
According to the Revenue Canada data, in the 1973 taxation year a total of \$1,274,925,000 in pension benefits was paid out to 605,785 persons. As may be seen in Table U the average annual income received was \$2,105. The average annual payments varied widely for men and women, with an average of \$2,388 for men compared with \$1,600 for women. The annual average pension reported also differed according to the total income of the recipients, ranging from \$372 for those with incomes under \$1,000 a year to \$6,828 for those individuals with annual incomes of \$25,000 or more. Virtually all the 605,785 persons who reported income from a pension plan had other sources of income as well, with slightly over half having annual incomes of \$5,000 or more in 1973.

D'après les données de Revenu Canada, au cours de l'année d'imposition 1973 une somme totale de \$1,274,925,000 a été versée en prestations de pension à 605,785 personnes. En consultant le tableau U, on constate que le revenu annuel moyen de cette source était de \$2,105. La moyenne des prestations annuelles variait énormément entre les hommes et les femmes, la moyenne étant de \$2,388 pour les hommes et de \$1,600 pour les femmes. La pension annuelle moyenne déclarée était également différente suivant le revenu total des bénéficiaires; elle se situait entre \$372 pour les personnes ayant un revenu inférieur à \$1,000 par an et \$6,828 pour les personnes ayant un revenu annuel dépassant \$25,000. La presque totalité de 605,785 personnes qui ont déclaré avoir touché un revenu d'un régime de pension comptaient sur d'autres sources de revenu, et un peu plus de la moitié d'entre elles avaient un revenu annuel de \$5,000 ou plus en 1973.

It is obvious from Table U that pension income was not the sole income source for these tax filers. Even at the lower income levels, about half of total income reported came from pension plans. Since it may be assumed that, some at least, were in receipt of Canada or Quebec Pension Plan benefits and nearly all aged 65 or over got Old Age Security benefits, both of which are taxable, it is not surprising that all recipients had other sources of income. However for the higher income group, particularly those with incomes of \$5,000 or \$6,000 a year or more, it was evident that they had substantial incomes over and above their pensions. These data suggest that some pensioners at least, were still employed, although many undoubtedly had substantial income from other sources as well.

On constate d'après le tableau U que le revenu d'une pension n'a pas constitué pour ces contribuables la seule source de revenu. Même les personnes touchant un faible revenu ont déclaré que la moitié de leur revenu total seulement provenait des régimes de pension. Comme on peut supposer que certaines personnes recevaient des prestations du Régime de pension du Canada ou de rentes du Québec et que presque toute les personnes de 65 ans ou plus touchaient des prestations de Sécurité de la vieillesse, et comme ces deux genres de revenu étaient imposables, il n'est pas étonnant de constater que tous les bénéficiaires avaient d'autres sources de revenu. Toutefois, pour les personnes se situant dans une tranche de revenu supérieure, en particulier celles dont le revenu dépasse \$5,000 ou \$6,000 par an, il était évident qu'elles avaient d'autres revenus considérables en plus de leurs pensions. Ces données indiquent donc que certains pensionnés du moins occupaient toujours un emploi, bien que bon nombre d'entre eux avaient probablement des revenus considérables provenant d'autres sources.

STATISTICAL TABLES



TABLEAUX STATISTIQUES

TABLE 1. Contributory and Non-contributory Plans: Membership by Sex, Public and Private Sectors and Membership Size Group, 1974

TABLEAU 1. Régimes contributifs et régimes non-contributifs: nombre de participants selon le sexe par secteur (public et privé) et par tranche de taille de participants, 1974

Membership size group and sector — Tranche de taille de participants et secteur	Plans — Régimes		Members — Participants					
			Male — Hommes		Female — Femmes		Total	
	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%
All plans — Tous régimes								
Both sectors Les deux secteurs								
Less than 5 — Moins de 5	5,127	32.3	9,170	0.4	2,038	0.2	11,208	0.3
5- 9	2,699	17.0	14,925	0.6	3,264	0.4	18,189	0.5
10- 14	1,533	9.7	14,733	0.6	3,288	0.4	18,021	0.5
15- 49	3,215	20.3	70,751	2.8	15,518	1.7	86,269	2.5
50- 99	1,107	7.0	63,358	2.5	14,186	1.5	77,544	2.3
100- 499	1,504	9.5	266,080	10.7	63,246	6.8	329,326	9.6
500- 999	275	1.7	155,830	6.2	38,611	4.2	194,441	5.7
1,000- 1,999	176	1.1	197,021	7.9	53,081	5.7	250,102	7.3
2,000- 9,999	166	1.0	542,757	21.7	153,025	16.5	695,782	20.3
10,000-29,999	36	0.2	371,018	14.9	209,694	22.6	580,712	17.0
30,000 and over — et plus	15	0.1	791,205	31.7	371,446	40.1	1,162,651	34.0
Total	15,853	100.0	2,496,848	100.0	927,397	100.0	3,424,245	100.0
Private sector Secteur privé								
Less than 5 — Moins de 5	4,993	33.1	8,932	0.6	1,973	0.5	10,905	0.6
5- 9	2,606	17.3	14,413	0.9	3,135	0.8	17,548	0.9
10- 14	1,476	9.8	14,172	0.9	3,167	0.8	17,339	0.9
15- 49	3,052	20.2	67,173	4.3	14,489	3.8	81,662	4.2
50- 99	1,028	6.8	59,034	3.8	13,130	3.4	72,164	3.7
100- 499	1,386	9.2	247,890	15.9	56,179	14.7	304,069	15.6
500- 999	248	1.6	142,252	9.1	32,447	8.5	174,699	9.0
1,000- 1,999	161	1.1	180,093	11.5	48,532	12.7	228,625	11.8
2,000- 9,999	129	0.9	430,003	27.5	103,013	26.9	533,016	27.4
10,000-29,999	18	0.1	186,666	12.0	82,657	21.6	269,323	13.9
30,000 and over — et plus	5	--	210,997	13.5	23,795	6.2	234,792	12.1
Total	15,102	100.0	1,561,625	100.0	382,517	100.0	1,944,142	100.0
Public sector Secteur public								
Less than 5 — Moins de 5	134	17.8	238	--	65	--	303	--
5- 9	93	12.4	512	0.1	129	--	641	--
10- 14	57	7.6	561	0.1	121	--	682	--
15- 49	163	21.7	3,578	0.4	1,029	0.2	4,607	0.3
50- 99	79	10.5	4,324	0.5	1,056	0.2	5,380	0.4
100- 499	118	15.7	18,190	1.9	7,067	1.3	25,257	1.7
500- 999	27	3.6	13,578	1.5	6,164	1.1	19,742	1.3
1,000- 1,999	15	2.0	16,928	1.8	4,549	0.8	21,477	1.5
2,000- 9,999	37	4.9	112,754	12.1	50,012	9.2	162,766	11.0
10,000-29,999	18	2.4	184,352	19.7	127,037	23.3	311,389	21.0
30,000 and over — et plus	10	1.3	580,208	62.0	347,651	63.8	927,859	62.7
Total	751	100.0	935,223	100.0	544,880	100.0	1,480,103	100.0

TABLE 1. Contributory and Non-contributory Plans: Membership by Sex, Public and Private Sectors and Membership Size Group, 1974 - Continued

TABLEAU 1. Régimes contributifs et régimes non-contributifs: nombre de participants selon le sexe par secteur (public et privé) et par tranche de taille de participants, 1974 - suite

Membership size group and sector Tranche de taille de participants et secteur	Plans — Régimes		Members - Participants					
			Male — Hommes		Female — Femmes		Total	
	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%
Contributory plans — Régimes contributifs								
Both sectors Les deux secteurs								
Less than 5 — Moins de 5	3,422	27.9	6,507	0.4	1,433	0.2	7,940	0.3
5- 9	2,398	19.5	13,311	0.7	2,898	0.4	16,209	0.6
10- 14	1,382	11.3	13,289	0.7	2,932	0.4	16,221	0.6
15- 49	2,740	22.3	60,274	3.3	13,009	1.8	73,283	2.8
50- 99	868	7.1	49,214	2.7	10,949	1.5	60,163	2.3
100- 499	1,040	8.5	175,661	9.6	45,509	6.1	221,170	8.6
500- 999	180	1.5	100,462	5.5	26,433	3.6	126,895	4.9
1,000- 1,999	112	0.9	126,498	6.9	35,592	4.8	162,090	6.3
2,000- 9,999	101	0.8	317,914	17.4	103,527	14.0	421,441	16.4
10,000- 29,999	23	0.2	226,957	12.4	149,799	20.2	376,756	14.7
30,000 and over — et plus	13	0.1	740,033	40.4	349,496	47.1	1,089,529	42.4
Total	12,279	100.0	1,830,120	100.0	741,577	100.0	2,571,697	100.0
Private sector Secteur privé								
Less than 5 — Moins de 5	3,291	28.5	6,273	0.7	1,371	0.7	7,644	0.7
5- 9	2,307	20.0	12,807	1.4	2,772	1.4	15,579	1.4
10- 14	1,326	11.5	12,738	1.4	2,813	1.4	15,551	1.4
15- 49	2,577	22.3	56,696	6.3	11,980	6.1	68,676	6.2
50- 99	791	6.9	45,047	5.0	9,898	5.0	54,945	5.0
100- 499	924	8.0	158,013	17.5	38,450	19.5	196,463	17.8
500- 999	153	1.3	86,884	9.6	20,269	10.3	107,153	9.7
1,000- 1,999	98	0.8	111,027	12.3	31,043	15.8	142,070	12.9
2,000- 9,999	65	0.6	213,256	23.6	53,708	27.3	266,964	24.2
10,000- 29,999	5	--	42,605	4.7	22,762	11.6	65,367	5.9
30,000 and over — et plus	3	--	159,825	17.7	1,845	0.9	161,670	14.7
Total	11,540	100.0	905,171	100.0	196,911	100.0	1,102,082	100.0
Public sector Secteur public								
Less than 5 — Moins de 5	131	17.7	234	--	62	--	296	--
5- 9	91	12.3	504	0.1	126	--	630	--
10- 14	56	7.6	551	0.1	119	--	670	--
15- 49	163	22.1	3,578	0.4	1,029	0.2	4,607	0.3
50- 99	77	10.4	4,167	0.5	1,051	0.2	5,218	0.4
100- 499	116	15.7	17,648	1.9	7,059	1.3	24,707	1.7
500- 999	27	3.7	13,578	1.5	6,164	1.1	19,742	1.3
1,000- 1,999	14	1.9	15,471	1.7	4,549	0.8	20,020	1.4
2,000- 9,999	36	4.9	104,658	11.3	49,819	9.1	154,477	10.5
10,000- 29,999	18	2.4	184,352	19.9	127,037	23.3	311,389	21.2
30,000 and over — et plus	10	1.4	580,208	62.7	347,651	63.8	927,859	63.1
Total	739	100.0	924,949	100.0	544,666	100.0	1,469,615	100.0

TABLE 1. Contributory and Non-contributory Plans: Membership by Sex, Public and Private Sectors and Membership Size Group, 1974 - Concluded

TABLEAU 1. Régimes contributifs et régimes non-contributifs: nombre de participants selon le sexe par secteur (public et privé) et par tranche de taille de participants, 1974 - fin

Membership size group and sector — Tranche de taille de participants et secteur	Plans — Régimes		Members - Participants					
			Male — Hommes		Female — Femmes		Total	
	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%
Non-contributory plans - Régimes non contributifs								
Both sectors Les deux secteurs								
Less than 5 - Moins de 5	1,705	47.7	2,663	0.4	605	0.3	3,268	0.4
5- 9	301	8.4	1,614	0.2	366	0.2	1,980	0.2
10- 14	151	4.2	1,444	0.2	356	0.2	1,800	0.2
15- 49	475	13.3	10,477	1.6	2,509	1.4	12,986	1.5
50- 99	239	6.7	14,144	2.1	3,237	1.7	17,381	2.0
100- 499	464	13.0	90,419	13.6	17,737	9.5	108,156	12.7
500- 999	95	2.7	55,368	8.3	12,178	6.6	67,546	7.9
1,000- 1,999	64	1.8	70,523	10.6	17,489	9.4	88,012	10.3
2,000- 9,999	65	1.8	224,843	33.7	49,498	26.6	274,341	32.2
10,000- 29,999	13	0.4	144,061	21.6	59,895	32.2	203,956	23.9
30,000 and over - et plus	2	0.1	51,172	7.7	21,950	11.8	73,122	8.6
Total	3,574	100.0	666,728	100.0	185,820	100.0	852,548	100.0
Private sector Secteur privé								
Less than 5 - Moins de 5	1,702	47.8	2,659	0.4	602	0.3	3,261	0.4
5- 9	299	8.4	1,606	0.2	363	0.2	1,969	0.2
10- 14	150	4.2	1,434	0.2	354	0.2	1,788	0.2
15- 49	475	13.3	10,477	1.6	2,509	1.4	12,986	1.5
50- 99	237	6.7	13,987	2.1	3,232	1.7	17,219	2.0
100- 499	462	13.0	89,877	13.7	17,729	9.6	107,606	12.8
500- 999	95	2.7	55,368	8.4	12,178	6.6	67,546	8.0
1,000- 1,999	63	1.8	69,066	10.5	17,489	9.4	86,555	10.3
2,000- 9,999	64	1.8	216,747	33.0	49,305	26.6	266,052	31.6
10,000- 29,999	13	0.4	144,061	21.9	59,895	32.3	203,956	24.2
30,000 and over - et plus	2	0.1	51,172	7.8	21,950	11.8	73,122	8.7
Total	3,562	100.0	656,454	100.0	185,606	100.0	842,060	100.0
Public sector Secteur public								
Less than 5 - Moins de 5	3	25.0	4	--	3	1.4	7	0.1
5- 9	2	16.7	8	0.1	3	1.4	11	0.1
10- 14	1	8.3	10	0.1	2	0.9	12	0.1
15- 49	—	—	—	—	—	—	—	—
50- 99	2	16.7	157	1.5	5	2.3	162	1.5
100- 499	2	16.7	542	5.3	8	3.7	550	5.2
500- 999	—	—	—	—	—	—	—	—
1,000- 1,999	1	8.3	1,457	14.2	—	—	1,457	13.9
2,000- 9,999	1	8.3	8,096	78.8	193	90.2	8,289	79.0
10,000- 29,999	—	—	—	—	—	—	—	—
30,000 and over - et plus	—	—	—	—	—	—	—	—
Total	12	100.0	10,274	100.0	214	100.0	10,488	100.0

TABLE 2. Provincial Distribution of Plan Members by Sex, 1970 and 1974
TABLEAU 2. Répartition provinciale des participants selon le sexe, 1970 et 1974

Province	Members - Participants											
	Male - Hommes				Female - Femmes				Total			
	1970		1974		1970		1974		1970		1974	
	Number	%	Number	%	Number	%	Number	%	Number	%	Number	%
	Nombre		Nombre		Nombre		Nombre		Nombre		Nombre	
Newfoundland - Terre-Neuve	29,820	1.4	37,133	1.5	8,258	1.1	11,943	1.3	38,078	1.3	49,076	1.4
Prince Edward Island - Ile-du-Prince-Edouard	5,772	0.3	6,745	0.3	2,669	0.4	3,513	0.4	8,441	0.3	10,258	0.3
New Brunswick - Nouveau-Brunswick	46,954	2.2	54,735	2.2	16,742	2.3	22,617	2.4	63,696	2.3	77,352	2.3
Nova Scotia - Nouvelle-Ecosse	70,361	3.4	73,845	3.0	24,906	3.4	35,276	3.8	95,267	3.4	109,121	3.2
Quebec	549,019	26.3	699,712	28.0	191,452	26.0	239,609	25.8	740,471	26.2	939,321	27.4
Ontario	907,426	43.5	1,040,234	41.7	314,690	42.8	405,799	43.8	1,222,116	43.3	1,446,033	42.2
Manitoba	90,524	4.3	92,312	3.7	31,831	4.3	36,320	3.9	122,355	4.3	128,632	3.8
Saskatchewan	60,775	2.9	67,199	2.7	24,419	3.3	28,003	3.0	85,194	3.0	95,202	2.8
Alberta	125,239	6.0	161,940	6.5	53,005	7.2	58,193	6.3	178,244	6.3	220,133	6.4
British Columbia - Colombie-Britannique	178,454	8.6	241,793	9.7	63,057	8.6	80,788	8.7	241,511	8.6	322,581	9.4
Yukon and Northwest Territories - Yukon et Territoires du Nord-Ouest	3,232	0.2	4,754	0.2	1,021	0.1	1,160	0.1	4,253	0.2	5,914	0.2
Non-Canadian - Non-canadiens	19,270	0.9	16,446	0.7	3,440	0.5	4,176	0.5	22,710	0.8	20,622	0.6
Total	2,086,846	100.0	2,496,848	100.0	735,490	100.0	927,397	100.0	2,822,336	100.0	3,424,245	100.0

TABLE 3. Industrial Distribution of Plans and Members by Sex, 1970 and 1974
TABLEAU 3. Répartition par secteur économique des régimes et des participants selon le sexe, 1970 et 1974

Industry Secteur économique	Plans Régimes				Members – Participants			
	Régimes				Male – Hommes			
	1970		1974		1970		1974	
	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%
Agriculture	96	0.6	84	0.5	1,256	0.1	906	--
Forestry – Forêts	52	0.3	49	0.3	374	--	667	--
Mines, quarries and oil wells – Mines, carrières et puit d'huile	322	2.0	326	2.1	74,980	3.6	86,116	3.4
Manufacturing – Fabrication	4,678	29.0	4,632	29.2	675,693	32.4	770,032	30.8
Construction	1,190	7.4	1,090	6.9	99,942	4.8	226,010	9.1
Transportation and communication – Transports et communica- tions	758	4.7	827	5.2	282,492	13.5	300,803	12.0
Trade – Commerce:								
Wholesale – Gros	2,755	17.1	2,661	16.8	52,017	2.5	65,590	2.6
Retail – Détail	1,753	10.9	1,601	10.1	53,293	2.6	72,196	2.9
Finance, insurance and real estate – Finances, assurances et immeuble	1,297	8.0	1,221	7.7	80,760	3.9	90,030	3.6
Community business and personal service – Services sociaux, commerciaux et personnels	2,850	17.7	2,902	18.3	194,339	9.3	276,046	11.1
Public administration and defence – Administration publique et défense	386	2.4	460	2.9	571,700	27.4	608,452	24.4
Total	16,137	100.0	15,853	100.0	2,086,846	100.0	2,496,848	100.0

Members – Participants								
Female – Femmes				Total				
1970		1974		1970		1974		
Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	
Agriculture	132	--	111	--	1,388	--	1,017	--
Forestry – Forêts	42	--	206	--	416	--	873	--
Mines, quarries and oil wells – Mines, carrières et puit d'huile	5,231	0.7	4,409	0.5	80,211	2.8	90,525	2.6
Manufacturing – Fabrication	120,728	16.4	138,335	14.9	796,421	28.2	908,367	26.5
Construction	7,472	1.0	8,972	1.0	107,414	3.8	234,982	6.9
Transportation and communication – Transports et communica- tions	55,317	7.5	63,125	6.8	337,809	12.0	363,928	10.6
Trade – Commerce:								
Wholesale – Gros	8,223	1.1	11,133	1.2	60,240	2.1	76,723	2.2
Retail – Détail	28,971	3.9	47,358	5.1	82,264	2.9	119,554	3.5
Finance, insurance and real estate – Finances, assurances et immeuble	69,146	9.4	81,589	8.8	149,906	5.3	171,619	5.0
Community business and personal service – Services sociaux, commerciaux et personnels	250,819	34.1	349,859	37.7	445,158	15.8	625,905	18.3
Public administration and defence – Administration publique et défense	189,409	25.8	222,300	24.0	761,109	27.0	830,752	24.3
Total	735,490	100.0	927,397	100.0	2,822,336	100.0	3,424,245	100.0

TABLE 4. Eligibility Conditions, Contributory and Non-contributory Plans, 1974
TABLEAU 4. Conditions d'admissibilité, régimes contributifs et non-contributifs, 1974

Conditions of eligibility Conditions d'admissibilité	Contributory plans Régimes contributifs				Non-contributory plans Régimes non contributifs				All plans Tous régimes			
	Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants	
	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%
No conditions - Aucune condition	1,350	11.0	766,048	29.8	1,555	43.5	577,815	67.8	2,905	18.3	1,343,863	39.2
Years of service - Années de service	2,454	20.0	254,464	9.9	655	18.3	48,405	5.7	3,109	19.6	302,869	8.8
Minimum age - Âge minimum	120	1.0	512,260	19.9	54	1.5	24,881	2.9	174	1.1	537,141	15.7
Maximum age - Âge maximum	267	2.2	175,619	6.8	209	5.8	60,029	7.0	476	3.0	235,648	6.9
Years of service and minimum age - Années de service et âge minimum	1,380	11.2	149,647	5.8	164	4.6	12,716	1.5	1,544	9.7	162,363	4.7
Years of service and maximum age - Années de service et âge maximum	1,589	12.9	266,735	10.4	214	6.0	46,277	5.4	1,803	11.4	313,012	9.1
Years of service, minimum age and maximum age - Années de service, âge minimum et âge maximum	3,881	31.6	265,549	10.3	415	11.6	23,771	2.8	4,296	27.1	289,320	8.4
Minimum and maximum age - Âge minimum et âge maximum	360	2.9	60,399	2.3	59	1.7	4,029	0.5	419	2.6	64,428	1.9
Other - Autres	573	4.7	89,464	3.5	232	6.5	35,909	4.2	805	5.1	125,373	3.7
Variable by sex - Variable selon le sexe	305	2.5	31,512	1.2	17	0.5	18,716	2.2	322	2.0	50,228	1.5
Total	12,279	100.0	2,571,697	100.0	3,574	100.0	852,548	100.0	15,853	100.0	3,424,245	100.0

TABLE 5. Years of Service for Eligibility in Contributory and Non-contributory Plans, 1974
TABLEAU 5. Années de service d'admissibilité, régimes contributifs et non-contributifs, 1974

Years of service Années de service	Contributory plans Régimes contributifs				Non-contributory plans Régimes non contributifs				All plans Tous régimes			
	Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants	
	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%
Less than 1 year - Moins de 1 an	1,428	11.6	352,964	13.7	260	7.3	31,434	3.7	1,688	10.6	384,398	11.2
1 year - an	4,574	37.3	377,265	14.7	680	19.0	59,458	7.0	5,254	33.1	436,723	12.8
2 years - ans	1,631	13.3	113,914	4.4	212	5.9	16,226	1.9	1,843	11.6	130,140	3.8
3 " "	523	4.3	31,946	1.2	121	3.4	6,141	0.7	644	4.1	38,087	1.1
4 " "	53	0.4	746	--	14	0.4	2,059	0.2	67	0.4	2,805	0.1
5 " "	341	2.8	36,619	1.4	127	3.6	9,951	1.2	468	3.0	46,570	1.4
6 " "	6	--	39	--	--	--	--	--	6	--	39	--
7 " "	3	--	85	--	2	0.1	29	--	5	--	114	--
8 " "	3	--	8	--	--	--	--	--	3	--	8	--
9 " "	1	--	12	--	1	--	2	--	2	--	14	--
10 years and over - ans et plus	23	0.2	9,695	0.4	17	0.5	6,811	0.8	40	0.3	16,506	0.5
Years variable by sex - Années variable selon le sexe	999	8.1	32,603	1.3	38	1.1	1,195	0.1	1,037	6.5	33,798	1.0
Other - Autres	292	2.4	13,137	0.5	55	1.5	434	0.1	347	2.2	13,571	0.4
No service for males and females - Aucune années de service, les deux sexes	2,402	19.6	1,602,664	62.3	2,047	57.3	718,808	84.3	4,449	28.1	2,321,472	67.8
Total	12,279	100.0	2,571,697	100.0	3,574	100.0	852,548	100.0	15,853	100.0	3,424,245	100.0

TABLE 6. Maximum Age for Eligibility in Contributory and Non-contributory Plans, 1974

TABLEAU 6. Âge maximum d'admissibilité, régimes contributifs et non-contributifs, 1974

Maximum age Âge maximum	Contributory plans Régimes contributifs				Non-contributory plans Régimes non contributifs				All plans Tous régimes			
	Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants	
	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%
Less than 35 years -- Moins de 35 ans . . .	5	--	8,251	0.3	—	—	—	—	5	--	8,251	0.2
35-39 years -- ans	7	0.1	40,979	1.6	3	0.1	740	0.1	10	0.1	41,719	1.2
40-44 " "	40	0.3	1,332	0.1	6	0.2	11,903	1.4	46	0.3	13,235	0.4
45-49 " "	169	1.4	8,777	0.3	23	0.6	6,649	0.8	192	1.2	15,426	0.5
50-54 " "	928	7.6	97,900	3.8	149	4.2	28,220	3.3	1,077	6.8	126,120	3.7
55-59 " "	1,517	12.4	324,654	12.6	293	8.2	29,963	3.5	1,810	11.4	354,617	10.4
60-64 " "	2,418	19.7	186,009	7.2	365	10.2	54,754	6.4	2,783	17.6	240,763	7.0
65-69 " "	54	0.4	2,572	0.1	11	0.3	157	--	65	0.4	2,729	0.1
70 years and over -- ans et plus	1	--	28	--	—	—	—	—	1	--	28	--
Age variable by sex -- Âge variable selon le sexe	1,137	9.3	118,295	4.6	60	1.7	2,412	0.3	1,197	7.6	120,707	3.5
Other -- Autres	183	1.5	5,781	0.2	47	1.3	1,491	0.2	230	1.5	7,272	0.2
No maximum for males and females -- Aucun âge minimum, les deux sexes	5,820	47.4	1,777,119	69.1	2,617	73.2	716,259	84.0	8,437	53.2	2,493,378	72.8
Total	12,279	100.0	2,571,697	100.0	3,574	100.0	852,548	100.0	15,853	100.0	3,424,245	100.0

TABLE 7. Minimum Age for Eligibility in Contributory and Non-contributory Plans, 1974

TABLEAU 7. Âge minimum d'admissibilité, régimes contributifs et non-contributifs, 1974

Minimum Age Âge minimum	Contributory plans Régimes contributifs				Non-contributory plans Régimes non contributifs				All plans Tous régimes			
	Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants	
	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%
15-19 years -- ans	588	4.8	567,402	22.1	41	1.1	2,486	0.3	629	4.0	569,888	16.6
20-24 " "	2,176	17.7	176,724	6.9	186	5.2	5,853	0.7	2,362	14.9	182,577	5.3
25-29 " "	1,372	11.2	149,826	5.8	234	6.5	39,080	4.6	1,606	10.1	188,906	5.5
30-34 " "	290	2.4	36,367	1.4	135	3.8	8,190	1.0	425	2.7	44,557	1.3
35 years and over -- ans et plus	50	0.4	4,583	0.2	40	1.1	5,233	0.6	90	0.6	9,816	0.3
Age variable by sex -- Âge variable selon le sexe	1,398	11.4	62,174	2.4	74	2.1	5,558	0.7	1,472	9.3	67,732	2.0
Other -- Autres	355	2.9	34,186	1.3	39	1.1	1,297	0.2	394	2.5	35,483	1.0
No minimum for males and females -- Aucun âge minimum, les deux sexes	6,050	49.3	1,540,435	59.9	2,825	79.0	784,851	92.1	8,875	56.0	2,325,286	67.9
Total	12,279	100.0	2,571,697	100.0	3,574	100.0	852,548	100.0	15,853	100.0	3,424,245	100.0

TABLE 8. Integration Methods in the Public and Private Sectors by Type of Plan,
Showing Plans and Members, 1974

No.	Type of plan — Genres de régimes	Not integrated Non intégré				Benefit step rate Prestations échelonnées				Benefit offset Pension réduite		
		Plans — Régimes	%	Members — Participants	%	Plans — Régimes	%	Members — Participants	%	Plans — Régimes	%	Members — Participants
Both sectors — Les deux secteurs												
Unit benefit — Prestations unitaires:												
1	Final earnings — Gains ultimes	11	0.1	4,595	0.5	5	0.2	728	--	4	2.1	458
2	Final average earnings — Gains ultimes moyens	139	1.4	22,799	2.3	162	5.0	103,447	5.0	53	27.7	32,938
3	Average best earnings — Meilleurs gains moyens	568	5.9	90,647	9.2	444	13.7	1,462,004	71.0	92	48.2	57,934
4	Career average earnings — Gains moyens de la carrière	1,908	19.8	117,697	11.9	2,622	81.0	493,841	24.0	34	17.8	3,703
5	Level percentage of earnings — Pourcentage uniforme des gains	31	0.3	563	0.1	—	—	—	—	—	—	—
6	Total	2,657	27.5	236,301	23.9	3,233	99.8	2,060,020	100.0	183	95.8	95,033
7	Money purchase — Régime d'achat	5,736	59.5	115,869	11.7	1	--	13	--	—	—	—
8	Profit sharing — Participation aux bénéfices	198	2.1	14,727	1.5	—	—	—	—	—	—	—
9	Flat benefit — Prestations forfaitaires	865	9.0	604,289	61.2	—	—	—	—	8	4.2	18,275
10	Composite — Régime mixte	59	0.6	4,094	0.4	—	—	—	—	—	—	—
11	Other — Autres	130	1.3	11,394	1.2	4	0.1	36	--	—	—	—
12	Grand — Total — Général	9,645	100.0	986,674	100.0	3,238	100.0	2,060,069	100.0	191	100.0	113,308
Private sector — Secteur privé												
Unit benefit — Prestations unitaires:												
13	Final earnings — Gains ultimes	11	0.1	4,595	0.5	5	0.2	728	0.1	4	2.3	458
14	Final average earnings — Gains ultimes moyens	133	1.4	20,145	2.2	150	5.0	77,851	11.4	53	30.1	32,938
15	Average best earnings — Meilleurs gains moyens	552	5.9	75,601	8.1	354	11.9	248,425	36.3	79	44.9	26,241
16	Career average earnings — Gains moyens de la carrière	1,817	19.4	98,928	10.6	2,469	82.8	356,956	52.2	32	18.2	3,616
17	Level percentage of earnings — Pourcentage uniforme des gains	30	0.3	543	0.1	—	—	—	—	—	—	—
18	Total	2,543	27.2	199,812	21.4	2,978	99.8	683,960	100.0	168	95.5	63,253
19	Money purchase — Régime d'achat	5,554	59.4	106,511	11.4	1	--	13	--	—	—	—
20	Profit sharing — Participation aux bénéfices	198	2.1	14,727	1.6	—	—	—	—	—	—	—
21	Flat benefit — Prestations forfaitaires	862	9.2	595,995	63.9	—	—	—	—	8	4.5	18,275
22	Composite — Régime mixte	59	0.6	4,094	0.4	—	—	—	—	—	—	—
23	Other — Autres	129	1.4	11,212	1.2	4	0.1	36	--	—	—	—
24	Grand — Total — Général	9,345	100.0	932,351	100.0	2,983	100.0	684,009	100.0	176	100.0	81,528
Public sector — Secteur public												
Unit benefit — Prestations unitaires:												
25	Final earnings — Gains ultimes	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
26	Final average earnings — Gains ultimes moyens	6	2.0	2,654	4.9	12	4.7	25,596	1.9	—	—	—
27	Average best earnings — Meilleurs gains moyens	16	5.3	15,046	27.7	90	35.3	1,213,579	88.2	13	86.7	31,693
28	Career average earnings — Gains moyens de la carrière	91	30.3	18,769	34.6	153	60.0	136,885	9.9	2	13.3	87
29	Level percentage of earnings — Pourcentage uniforme des gains	1	0.3	20	--	—	—	—	—	—	—	—
30	Total	114	38.0	36,489	67.2	255	100.0	1,376,060	100.0	15	100.0	31,780
31	Money purchase — Régime d'achat	182	60.7	9,358	17.2	—	—	—	—	—	—	—
32	Profit sharing — Participation aux bénéfices	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
33	Flat benefit — Prestations forfaitaires	3	1.0	8,294	15.3	—	—	—	—	—	—	—
34	Composite — Régime mixte	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
35	Other — Autres	1	0.3	182	0.3	—	—	—	—	—	—	—
36	Grand — Total — Général	300	100.0	54,323	100.0	255	100.0	1,376,060	100.0	15	100.0	31,780

TABLEAU 8. Méthodes d'intégration dans les secteurs public et privé selon le genre de régime avec indication du nombre de participants et des régimes, 1974

Ineligible earnings Gains inadmissibles				Contribution step rate Prestations échelonnées				Other Autres				Total				No
Plans Régimes		Members Partici- pants	%	Plans Régimes	%	Members Partici- pants		Plans Régimes		Members Partici- pants		Plans Régimes		Members Partici- pants		
3	1.1	702	1.5	—	—	—	—	1	0.1	208	0.1	24	0.2	6,691	0.2	1
17	6.1	995	2.2	—	—	—	—	36	4.9	8,321	5.2	407	2.6	168,500	4.9	2
24	8.7	8,619	18.9	—	—	—	—	117	16.1	66,352	41.4	1,248	7.9	1,685,556	49.2	3
197	71.1	30,131	66.1	—	—	—	—	296	40.7	43,738	27.3	5,057	31.9	689,110	20.1	4
								3	0.4	13	—	34	0.2	576	—	5
241	87.0	40,447	88.7	—	—	—	—	453	62.2	118,632	74.0	6,767	42.7	2,550,433	74.5	6
19	6.9	301	0.7	1,719	96.9	55,351	94.9	57	7.8	2,401	1.5	7,532	47.5	173,935	5.1	7
1	0.4	10	—	54	3.0	2,999	5.1	5	0.7	1,448	0.9	258	1.6	19,184	0.6	8
								5	0.7	346	0.2	878	5.5	622,910	18.2	9
14	5.1	4,477	9.8	1	0.1	3	—	156	21.4	25,667	16.0	230	1.5	34,241	1.0	10
2	0.7	370	0.8	—	—	—	—	52	7.1	11,742	7.3	188	1.2	23,542	0.7	11
277	100.0	45,605	100.0	1,774	100.0	58,353	100.0	728	100.0	160,236	100.0	15,853	100.0	3,424,245	100.0	12
3	1.2	702	1.6	—	—	—	—					23	0.2	6,483	0.3	13
17	6.5	995	2.3	—	—	—	—	34	4.9	6,901	4.6	387	2.6	138,830	7.1	14
24	9.2	8,619	19.6	—	—	—	—	110	15.7	60,464	40.4	1,119	7.4	419,350	21.6	15
180	69.2	28,607	64.9	—	—	—	—	284	40.6	42,584	28.4	4,782	31.7	530,691	27.3	16
								3	0.4	13	—	32	0.2	556	—	17
224	86.2	38,923	88.3	—	—	—	—	431	61.6	109,962	73.4	6,344	42.0	1,095,910	56.4	18
19	7.3	301	0.7	1,583	96.6	49,389	94.3	54	7.7	2,124	1.4	7,211	47.7	158,338	8.1	19
1	0.4	10	—	54	3.3	2,999	5.7	5	0.7	1,448	1.0	258	1.7	19,184	1.0	20
								5	0.7	346	0.2	875	5.8	614,616	31.6	21
14	5.4	4,477	10.2	1	0.1	3	—	155	22.1	25,659	17.1	229	1.5	34,233	1.8	22
2	0.8	370	0.8	—	—	—	—	50	7.1	10,243	6.8	185	1.2	21,861	1.1	23
260	100.0	44,081	100.0	1,638	100.0	52,391	100.0	700	100.0	149,782	100.0	15,102	100.0	1,944,142	100.0	24
								1	3.6	208	2.0	1	0.1	208	—	25
								2	7.1	1,429	13.6	26	2.7	29,670	2.8	26
								—	25.0	5,888	56.3	126	16.8	1,266,206	85.3	27
17	100.0	1,524	100.0	—	—	—	—	12	42.9	1,154	11.0	275	36.6	158,419	14.1	28
												1	0.1	20	—	29
17	100.0	1,524	100.0	—	—	—	—	22	78.6	8,670	82.9	423	56.3	1,454,523	98.3	30
				136	100.0	5,962	100.0	3	10.7	27	2.6	32	42.7	15,597	1.1	31
												4	0.3	8,294	0.6	32
								1	3.6	8	0.1	1	0.1	8	—	33
								2	7.1	1,499	14.5	—	0.4	1,681	0.1	34
17	100.0	1,524	100.0	136	100.0	5,962	100.0	28	100.0	10,454	100.0	751	100.0	1,480,103	100.0	35

TABLE 9. Employee Contribution Rates by Integration Method in Contributory Plans in Private and Public Sectors, Showing Plans and Members, 1970 and 1974

No.	Employee contribution rate group Groupe de taux de cotisation de l'employé	Integration method Méthode d'intégration							
		Reduced by required contributions to Canada/Quebec Pension Plans Cotisations réduites des cotisations au R.P.C. et au R.R.Q.							
		1970		1974		1970		1974	
		Plans — Régimes	%	Plans — Régimes	%	Members — Partici- pants	%	Members — Partici- pants	%
Both sectors — Les deux secteurs									
Percentage of earnings — Pourcentage des gains:									
1	Less than 3.0% — Moins de 3.0 %	25	0.6	50	1.0	2,438	0.1	18,838	0
2	3.0%	88	2.0	92	1.8	7,350	0.4	7,095	0
3	3.1 - 3.9	32	0.7	28	0.5	2,294	0.1	7,985	0
4	4.0%	343	7.7	380	7.3	119,441	7.0	103,533	5
5	4.1% - 4.9%	50	1.1	50	1.0	10,566	0.6	8,547	0
6	5.0%	3,612	80.7	4,212	81.0	607,666	35.8	718,140	35
7	5.1% - 5.9%	26	0.6	32	0.6	89,183	5.3	92,475	4
8	6.0%	243	5.4	282	5.4	386,078	22.8	553,509	27
9	6.1% - 6.9%	12	0.3	27	0.5	72,600	4.3	120,745	6
10	7.0%	4	0.1	4	0.1	2,704	0.2	2,562	0
11	7.1% - 9.9%	9	0.2	10	0.2	4,952	0.3	6,386	0
12	10.0% and over — et plus	—	—	1	—	—	—	2	—
13	Sub-total — Total partiel	4,444	99.2	5,168	99.3	1,305,272	76.9	1,639,817	81
14	Flat dollar amounts — Montants en dollars	7	0.2	6	0.1	81	—	120	—
15	Cents per hour — Cents par heure	1	—	1	—	11	—	11	—
16	Variable by sex — Variable selon le sexe	26	0.6	28	0.5	391,393	23.1	371,704	18
17	Total	4,478	100.0	5,203	100.0	1,696,757	100.0	2,011,652	100
Private sector — Secteur privé									
Percentage of earnings — Pourcentage des gains:									
18	Less than 3.0% — Moins de 3.0 %	24	0.6	49	1.0	2,363	0.4	18,805	3
19	3.0%	86	2.1	90	1.9	7,300	1.3	7,038	1
20	3.1% - 3.9%	31	0.8	26	0.5	2,190	0.4	2,797	0
21	4.0%	342	8.3	377	7.9	119,435	21.8	103,481	16
22	4.1% - 4.9%	49	1.2	49	1.0	10,467	1.9	8,388	1
23	5.0%	3,374	81.8	3,947	82.3	278,710	50.8	330,446	53
24	5.1% - 5.9%	16	0.4	25	0.5	5,026	0.9	1,603	0
25	6.0%	173	4.2	190	4.0	116,147	21.2	139,887	22
26	6.1% - 6.9%	4	0.1	11	0.2	90	—	2,011	0
27	7.0%	1	—	1	—	14	—	18	—
28	7.1% - 9.9%	7	0.2	7	0.1	914	0.2	1,401	0
29	10.0% and over — et plus	—	—	1	—	—	—	2	—
30	Sub-total — Total partiel	4,107	99.5	4,773	99.5	542,656	99.0	615,877	99
31	Flat dollar amounts — Montants en dollars	7	0.2	6	0.1	81	—	120	—
32	Cents per hour — Cents par heure	1	—	1	—	11	—	11	—
33	Variable by sex — Variable selon le sexe	12	0.3	15	0.3	5,518	1.0	4,795	0
34	Total	4,127	100.0	4,795	100.0	548,266	100.0	620,803	100
Public sector — Secteur public									
Percentage of earnings — Pourcentage des gains:									
35	Less than 3.0% — Moins de 3.0 %	1	0.3	1	0.2	75	—	33	—
36	3.0%	2	0.6	2	0.5	50	—	57	—
37	3.1% - 3.9%	1	0.3	2	0.5	104	—	5,188	0
38	4.0%	1	0.3	3	0.7	6	—	52	—
39	4.1% - 4.9%	1	0.3	1	0.2	99	—	159	—
40	5.0%	238	67.8	265	65.0	328,956	28.6	387,694	27
41	5.1% - 5.9%	10	2.8	7	1.7	84,157	7.3	90,872	6
42	6.0%	70	19.9	92	22.5	269,931	23.5	413,622	29
43	6.1% - 6.9%	8	2.3	16	3.9	72,510	6.3	118,734	8
44	7.0%	3	0.9	3	0.7	2,690	0.2	2,544	0
45	7.1% - 9.9%	2	0.6	3	0.7	4,038	0.4	4,985	0
46	10.0% and over — et plus	—	—	—	—	—	—	—	—
47	Sub-total — Total partiel	337	96.0	395	96.8	762,616	66.4	1,023,940	73
48	Flat dollar amounts — Montants en dollars	—	—	—	—	—	—	—	—
49	Cents per hour — Cents par heure	—	—	—	—	—	—	—	—
50	Variable by sex — Variable selon le sexe	14	4.0	13	3.2	385,875	33.6	366,909	26
51	Total	351	100.0	408	100.0	1,148,491	100.0	1,390,849	100

TABLE 10. Employer Contribution Rates by Integration Method in Money Purchase Plans in the Public and Private Sectors Showing Plans and Members, 1970 and 1974

Employer contribution rate group — Groupe de taux de cotisation de l'employeur		Integration method — Méthode d'intégration							
		Reduced by required contributions to Canada/Quebec Pension Plans Cotisations réduites des cotisations au R.P.C. et au R.R.Q.							
		1970		1974		1970		1974	
		Plans — Régimes	%	Plans — Régimes	%	Members — Partici- pants	%	Members — Partici- pants	%
		No.							
Both sectors — Les deux secteurs									
Percentage of earnings — Pourcentage des gains:									
1	Less than 3.0% — Moins de 3.0 %	25	1.6	29	1.8	760	1.6	655	1.6
2	3.0%	55	3.6	52	3.2	1,310	2.7	1,426	2.7
3	3.1% - 3.9%	4	0.3	8	0.5	50	0.1	81	0.1
4	4.0%	75	4.9	80	4.9	2,109	4.4	2,074	4.4
5	4.1% - 4.9%	5	0.3	7	0.4	105	0.2	133	0.2
6	5.0%	1,218	79.0	1,305	80.0	35,540	73.6	34,577	71.4
7	5.1% - 5.9%	8	0.5	10	0.6	329	0.7	167	0.3
8	6.0%	91	5.9	89	5.5	4,080	8.4	5,584	11.2
9	6.1% - 6.9%	2	0.1	2	0.1	38	0.1	56	0.1
10	7.0%	9	0.6	9	0.6	100	0.2	208	0.4
11	7.1% - 9.9%	16	1.0	14	0.9	539	1.1	229	0.5
12	10.0% and over — et plus	21	1.4	17	1.0	2,804	5.8	2,561	5.1
13	Sub-total — Total partiel	1,529	99.2	1,622	99.4	47,764	98.9	47,751	98.6
14	Flat dollar amounts — Montants en dollars	7	0.5	5	0.3	51	0.1	110	0.2
15	Cents per hour — Cents par heure	1	0.1	1	0.1	11	--	11	--
16	Variable by sex — Variable selon le sexe	5	0.3	4	0.2	482	1.0	537	1.1
17	Total	1,542	100.0	1,632	100.0	48,308	100.0	48,409	100.0
Public sector — Secteur public									
Percentage of earnings — Pourcentage des gains:									
18	Less than 3.0% — Moins de 3.0 %	2	1.4	1	0.7	107	1.5	33	0.6
19	3.0%	--	--	--	--	--	--	--	--
20	3.1% - 3.9%	--	--	--	--	--	--	--	--
21	4.0%	--	--	--	--	--	--	--	--
22	4.1% - 4.9%	--	--	1	0.7	--	--	3	0.1
23	5.0%	93	66.4	83	61.0	6,191	85.4	4,878	81.8
24	5.1% - 5.9%	3	2.1	3	2.2	98	1.4	68	1.1
25	6.0%	34	24.3	43	31.6	592	8.2	804	13.5
26	6.1% - 6.9%	1	0.7	1	0.7	37	0.5	53	0.9
27	7.0%	2	1.4	2	1.5	30	0.4	35	0.6
28	7.1% - 9.9%	2	1.4	1	0.7	113	1.6	1	--
29	10.0% and over — et plus	1	0.7	1	0.7	78	1.1	87	1.5
30	Sub-total — Total partiel	138	98.6	136	100.0	7,246	99.9	5,962	100.0
31	Flat dollar amounts — Montants en dollars	--	--	--	--	--	--	--	--
32	Cents per hour — Cents par heure	--	--	--	--	--	--	--	--
33	Variable by sex — Variable selon le sexe	2	1.4	--	--	7	0.1	--	--
34	Total	140	100.0	136	100.0	7,253	100.0	5,962	100.0
Private sector — Secteur privé									
Percentage of earnings — Pourcentage des gains:									
35	Less than 3.0% — Moins de 3.0 %	23	1.6	28	1.9	653	1.6	622	1.5
36	3.0%	55	3.9	52	3.5	1,310	3.2	1,426	3.4
37	3.1% - 3.9%	4	0.3	8	0.5	50	0.1	81	0.2
38	4.0%	75	5.3	79	5.3	2,109	5.1	2,071	4.9
39	4.1% - 4.9%	5	0.4	7	0.5	105	0.3	133	0.3
40	5.0%	1,125	80.2	1,222	81.7	29,349	71.5	29,699	70.0
41	5.1% - 5.9%	5	0.4	7	0.5	231	0.6	99	0.2
42	6.0%	57	4.1	46	3.1	3,488	8.5	4,780	11.3
43	6.1% - 6.9%	1	0.1	1	0.1	1	--	3	--
44	7.0%	7	0.5	7	0.5	70	0.2	173	0.4
45	7.1% - 9.9%	14	1.0	13	0.9	426	1.0	228	0.5
46	10.0% and over — et plus	20	1.4	16	1.1	2,726	6.6	2,474	5.8
47	Sub-total — Total partiel	1,391	99.2	1,486	99.3	40,518	98.7	41,789	98.4
48	Flat dollar amounts — Montants en dollars	7	0.5	5	0.3	51	0.1	110	0.3
49	Cents per hour — Cents par heure	1	0.1	1	0.1	11	--	11	--
50	Variable by sex — Variable selon le sexe	3	0.2	4	0.3	475	1.2	537	1.3
51	Total	1,402	100.0	1,496	100.0	41,055	100.0	42,447	100.0

TABLEAU 10. Taux de cotisation de l'employeur selon la méthode d'intégration dans les régimes d'achat, dans les secteurs public et privé, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1970 et 1974

Integration method Méthode d'intégration								Total								No
Based on earnings in excess of the Canada/Quebec Pension Plans yearly maximum pensionable earnings Cotisations basées sur les gains au-delà du maximum des gains annuels imposables à cotisation au R.P.C. et au R.R.Q.																
1970		1974		1970		1974		1970		1974		1970		1974		
Plans — Régimes	%	Plans — Régimes	%	Members — Partici- pants	%	Members — Partici- pants	%	Plans — Régimes	%	Plans — Régimes	%	Members — Partici- pants	%	Members — Partici- pants	%	
2	10.5	2	12.5	13	4.1	14	5.4	27	1.7	31	1.9	773	1.6	669	1.4	
1	5.3	3	18.8	3	0.9	30	11.7	56	3.6	55	3.3	1,313	2.7	1,456	3.0	
1	5.3	1	6.3	60	18.9	55	21.4	4	0.3	8	0.5	50	0.1	81	0.2	
15	78.9	10	62.5	241	76.0	158	61.5	76	4.9	81	4.9	2,169	4.5	2,129	4.4	
								5	0.3	7	0.4	105	0.2	133	0.3	
								1,233	79.0	1,315	79.8	35,781	73.6	34,735	71.4	
								8	0.5	10	0.6	329	0.7	167	0.3	
								91	5.8	89	5.4	4,080	8.4	5,584	11.5	
								2	0.1	2	0.1	38	0.1	56	0.1	
								9	0.6	9	0.5	100	0.2	208	0.4	
								16	1.0	14	0.8	539	1.1	229	0.5	
								21	1.3	17	1.0	2,804	5.8	2,561	5.3	
19	100.0	16	100.0	317	100.0	257	100.0	1,548	99.2	1,638	99.4	48,081	98.9	48,008	98.6	
								7	0.4	5	0.3	51	0.1	110	0.2	
								1	0.1	1	0.1	11	--	11	--	
								5	0.3	4	0.2	482	1.0	537	1.1	
19	100.0	16	100.0	317	100.0	257	100.0	1,561	100.0	1,648	100.0	48,625	100.0	48,666	100.0	
								2	1.4	1	0.7	107	1.5	33	0.6	
										1	0.7			3	0.1	
								93	66.4	83	61.0	6,191	85.4	4,878	81.8	
								3	2.1	3	2.2	98	1.4	68	1.1	
								34	24.3	43	31.6	592	8.2	804	13.5	
								1	0.7	1	0.7	37	0.5	53	0.9	
								2	1.4	2	1.5	30	0.4	35	0.6	
								2	1.4	1	0.7	113	1.6	1	--	
								1	0.7	1	0.7	78	1.1	87	1.5	
								138	98.6	136	100.0	7,246	99.9	5,962	100.0	
								2	1.4			7	0.1			
								140	100.0	136	100.0	7,253	100.0	5,962	100.0	
2	10.5	2	12.5	13	4.1	14	5.4	25	1.8	30	2.0	666	1.6	636	1.5	
1	5.3	3	18.8	3	0.9	30	11.7	56	3.9	55	3.6	1,313	3.2	1,456	3.4	
								4	0.3	8	0.5	50	0.1	81	0.2	
1	5.3	1	6.3	60	18.9	55	21.4	76	5.3	80	5.3	2,169	5.2	2,126	5.0	
								5	0.4	7	0.5	105	0.3	133	0.3	
15	78.9	10	62.5	241	76.0	158	61.5	1,140	80.2	1,232	81.5	29,590	71.5	29,857	69.9	
								5	0.4	7	0.5	231	0.6	99	0.2	
								57	4.0	46	3.0	3,488	8.4	4,786	11.2	
								1	0.1	1	0.1	1	--	3	--	
								7	0.5	7	0.5	70	0.2	173	0.4	
								14	1.0	13	0.9	426	1.0	228	0.5	
								20	1.4	16	1.1	2,726	6.6	2,474	5.8	
19	100.0	16	100.0	317	100.0	257	100.0	1,410	99.2	1,502	99.3	40,835	98.7	42,046	98.5	
								7	0.5	5	0.3	51	0.1	110	0.3	
								1	0.1	1	0.1	11	--	11	--	
								3	0.2	4	0.3	475	1.1	537	1.3	
19	100.0	16	100.0	317	100.0	257	100.0	1,421	100.0	1,512	100.0	41,372	100.0	42,704	100.0	

TABLE 11. Types of Plans with Membership by Sex, 1965, 1970 and 1974

No.	Type of plan — Genres de régimes	Plans — Régimes						Members — Participants					
		1965		1970		1974		Male — Hommes					
								1965		1970		1974	
		Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%
	Unit benefit — Prestations unitaires:												
1	Final earnings — Gains ultimes	44	0.3	16	0.1	24	0.2	16,368	0.9	3,953	0.2	4,892	0.2
2	Final average earnings — Gains ultimes moyens	288	2.1	377	2.3	407	2.6	164,309	9.2	106,313	5.1	108,922	4.4
3	Average best earnings — Meilleurs gains moyens	238	1.7	970	6.0	1,245	7.9	640,537	35.8	834,638	40.0	1,094,612	43.8
4	Career average earnings — Gains moyens de la carrière	3,956	29.0	4,753	29.5	5,057	31.9	508,754	28.4	530,857	25.4	527,832	21.1
5	Level percentage of earnings — Pourcentage uniforme des gains	84	0.6	46	0.3	34	0.2	901	0.1	1,848	0.1	469	--
6	Total	4,610	33.7	6,162	38.2	6,767	42.7	1,330,869	74.3	1,477,609	70.8	1,736,727	69.6
7	Money purchase — Régime d'achat . .	7,758	56.8	8,471	52.5	7,532	47.5	117,651	6.6	102,015	4.9	131,999	5.3
8	Profit sharing — Participation aux bénéfices	351	2.6	310	1.9	258	1.6	22,000	1.2	16,495	0.8	14,448	0.6
9	Flat benefit — Prestations forfaitaires	689	5.0	742	4.6	878	5.5	300,394	16.8	385,080	18.5	567,004	22.7
10	Composite — Régime mixte	227	1.7	265	1.6	230	1.5	19,489	1.1	21,333	1.0	28,810	1.2
11	Other — Autres	25	0.2	187	1.2	188	1.2	198	--	84,314	4.0	17,860	0.7
12	Grand — Total — Général	13,660	100.0	16,137	100.0	15,853	100.0	1,790,601	100.0	2,086,846	100.0	2,496,848	100.0

TABLE 12. Plans and Members by Funding Agency and Type of Plan, 1970 and 1974

No.	Type of plan — Genres de régimes	Plans — Régimes			
		1970		1974	
		Number — Nombre	%	Number — Nombre	%
		Insurance company contracts — Compagnies d'assurance			
	Unit benefit — Prestations unitaires:				
1	Final earnings — Gains ultimes	4	--	8	0.1
2	Final average earnings — Gains ultimes moyens	117	1.1	156	1.4
3	Average best earnings — Meilleurs gains moyens	204	1.8	430	3.8
4	Career average earnings — Gains moyens de la carrière	3,528	31.9	3,823	34.0
5	Level percentage of earnings — Pourcentage uniforme des gains	19	0.2	21	0.2
6	Total	3,872	35.0	4,438	39.5
7	Money purchase — Régime d'achat	6,483	58.6	6,100	54.3
8	Profit sharing — Participation aux bénéfices	111	1.0	92	0.8
9	Flat benefit — Prestations forfaitaires	253	2.3	297	2.6
10	Composite — Régime mixte	207	1.9	174	1.5
11	Other — Autres	141	1.3	141	1.3
12	Grand — Total — Général	11,067	100.0	11,242	100.0

TABLEAU 11. Genres de régimes et nombre de participants selon le sexe, 1965, 1970 et 1974

Members - Participants													No
Female - Femmes						Total							
1965		1970		1974		1965		1970		1974			
Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%		
7,066	1.3	1,660	0.2	1,799	0.2	23,434	1.0	5,613	0.2	6,691	0.2	1	
97,491	17.6	63,485	8.6	59,578	6.4	261,800	11.2	169,798	6.0	168,500	4.9	2	
219,234	39.5	426,279	58.0	590,944	63.7	859,771	36.7	1,260,917	44.7	1,685,556	49.2	3	
158,470	28.6	148,774	20.2	161,278	17.4	667,224	28.4	679,631	24.1	689,110	20.1	4	
133	--	873	0.1	107	--	1,034	--	2,721	0.1	576	--	5	
482,394	86.9	641,071	87.2	813,706	87.7	1,813,263	77.3	2,118,680	75.1	2,550,433	74.5	6	
35,087	6.3	35,665	4.8	41,936	4.5	152,738	6.5	137,680	4.9	173,935	5.1	7	
6,253	1.1	4,879	0.7	4,736	0.5	28,253	1.2	21,374	0.8	19,184	0.6	8	
27,538	5.0	39,543	5.4	55,906	6.0	327,932	14.0	424,623	15.0	622,910	18.2	9	
3,696	0.7	4,888	0.7	5,431	0.6	23,185	1.0	26,221	0.9	34,241	1.0	10	
79	--	9,444	1.3	5,682	0.6	277	--	93,758	3.3	23,542	0.7	11	
555,047	100.0	735,490	100.0	927,397	100.0	2,345,648	100.0	2,822,336	100.0	3,424,245	100.0	12	

TABLEAU 12. Régimes de pensions et nombre de participants par mode de placement et genres de régimes, 1970 et 1974

Members – Participants				Plans – Régimes				Members – Participants				No
1970		1974		1970		1974		1970		1974		
Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	
Insurance company contracts Compagnies d'assurance				Trusteed Fiducie								
334	0.1	380	0.1	12	0.3	15	0.4	5,279	0.3	6,103	0.3	1
15,243	3.8	17,828	3.9	247	5.6	235	5.6	143,198	8.4	127,402	5.9	2
26,142	6.6	61,876	13.4	725	16.5	764	18.3	602,901	35.4	944,090	43.5	3
246,081	61.7	243,154	52.6	1,085	24.7	1,132	27.2	378,796	22.2	384,754	17.7	4
223	0.1	260	0.1	27	0.6	13	0.3	2,498	0.1	316	--	5
288,023	72.2	323,498	70.0	2,096	47.8	2,159	51.8	1,132,672	66.4	1,462,665	67.4	6
69,039	17.3	84,969	18.4	1,572	35.9	1,223	29.3	51,411	3.0	76,810	3.5	7
1,786	0.4	1,899	0.4	192	4.4	164	3.9	19,262	1.1	17,254	0.8	8
23,984	6.0	39,204	8.5	433	9.9	532	12.8	397,377	23.3	572,102	26.4	9
11,913	3.0	9,945	2.2	50	1.1	49	1.2	13,490	0.8	21,852	1.0	10
4,016	1.0	2,558	0.6	41	0.9	40	1.0	89,146	5.2	20,183	0.9	11
398,761	100.0	462,073	100.0	4,384	100.0	4,167	100.0	1,703,358	100.0	2,170,866	100.0	12

TABLE 12. Plans and Members by Funding Agency and Type of Plan, 1970 and 1974 - Concluded

No.	Type of plan Genres de régimes	Plans — Régimes			
		1970		1974	
		Number — Nombre	%	Number — Nombre	%
		Canadian government annuities Rentes sur l'État			
	Unit benefit — Prestations unitaires:				
1	Final earnings — Gains ultimes	—	—	—	—
2	Final average earnings — Gains ultimes moyens	—	—	—	—
3	Average best earnings — Meilleurs gains moyens	—	—	—	—
4	Career average earnings — Gains moyens de la carrière	13	4.8	10	6.5
5	Level percentage of earnings — Pourcentage uniforme des gains	—	—	—	—
6	Total	13	4.8	10	6.5
7	Money purchase — Régime d'achat	215	79.6	114	74.0
8	Profit sharing — Participation aux bénéfices	—	—	—	—
9	Flat benefit — Prestations forfaitaires	40	14.8	29	18.8
10	Composite — Régime mixte	1	0.4	—	—
11	Other — Autres	1	0.4	1	0.6
12	Grand — Total — Général	270	100.0	154	100.0
		Government consolidated revenue funds Fonds des revenus consolidé du gouvernement			
	Unit benefit — Prestations unitaires:				
13	Final earnings — Gains ultimes	—	—	1	4.8
14	Final average earnings — Gains ultimes moyens	1	5.3	2	9.5
15	Average best earnings — Meilleurs gains moyens	13	68.4	14	66.7
16	Career average earnings — Gains moyens de la carrière	3	15.8	3	14.3
17	Level percentage of earnings — Pourcentage uniforme des gains	—	—	—	—
18	Total	17	89.5	20	95.2
19	Money purchase — Régime d'achat	1	5.3	—	—
20	Profit sharing — Participation aux bénéfices	—	—	—	—
21	Flat benefit — Prestations forfaitaires	—	—	—	—
22	Composite — Régime mixte	—	—	—	—
23	Other — Autres	1	5.3	1	4.8
24	Grand — Total — Général	19	100.0	21	100.0
		Plans Régimes			
		1970			
		Number Nombre	%		
		Total			
	Unit benefit — Prestations unitaires:				
25	Final earnings — Gains ultimes		16		0.1
26	Final average earnings — Gains ultimes moyens		377		2.3
27	Average best earnings — Meilleurs gains moyens		970		6.0
28	Career average earnings — Gains moyens de la carrière		4,753		29.5
29	Level percentage of earnings — Pourcentage uniforme des gains		46		0.3
30	Total		6,162		38.2
31	Money purchase — Régime d'achat		8,471		52.5
32	Profit sharing — Participation aux bénéfices		310		1.9
33	Flat benefit — Prestations forfaitaires		742		4.6
34	Composite — Régime mixte		265		1.6
35	Other — Autres		187		1.2
36	Grand — Total — Général		16,137		100.0

TABLEAU 12. Régimes de pensions et nombre de participants par mode de placement et genres de régimes, 1970 et 1974 - fin

Members - Participants				Plans - Régimes				Members - Participants				No
1970		1974		1970		1974		1970		1974		
Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	
Canadian government annuities Rentes sur l'État				Combinations Combinaisons								
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1
—	—	—	—	10	2.7	13	5.2	10,822	12.3	22,934	19.5	2
—	—	—	—	22	6.0	33	13.2	6,255	7.1	10,259	8.7	3
441	16.6	190	16.2	113	30.8	79	31.6	53,075	60.5	59,737	50.7	4
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	5
441	16.6	190	16.2	145	39.5	125	50.0	70,152	79.9	92,930	78.8	6
1,879	70.7	818	69.6	193	52.6	93	37.2	14,563	16.6	10,752	9.1	7
—	—	—	—	7	1.9	2	0.8	326	0.4	31	—	8
332	12.5	166	14.1	13	3.5	18	7.2	1,516	1.7	11,138	9.4	9
1	—	—	—	6	1.6	7	2.8	807	0.9	2,444	2.1	10
4	0.2	2	0.2	3	0.8	5	2.0	408	0.5	617	0.5	11
2,657	100.0	1,176	100.0	367	100.0	250	100.0	87,772	100.0	117,912	100.0	12
Government consolidated revenue funds Fonds de revenu consolidé du gouvernement				Other — Autres								
—	—	208	—	—	—	—	—	—	—	—	—	13
3	—	56	—	2	6.7	1	5.3	532	2.4	280	4.6	14
607,122	99.9	665,059	99.8	6	20.0	4	21.1	18,497	84.4	4,272	69.6	15
573	0.1	573	0.1	11	36.7	10	52.6	665	3.0	702	11.4	16
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	17
607,698	100.0	665,896	100.0	19	63.3	15	78.9	19,694	89.9	5,254	85.6	18
3	—	—	—	7	23.3	2	10.5	785	3.6	586	9.5	19
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	20
—	—	—	—	3	10.0	2	10.5	1,414	6.5	300	4.9	21
—	—	—	—	1	3.3	—	—	10	—	—	—	22
184	—	182	—	—	—	—	—	—	—	—	—	23
607,885	100.0	666,078	100.0	30	100.0	19	100.0	21,903	100.0	6,140	100.0	24
Plans — Régimes				Members — Participants								
1974				1970				1974				
Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	
Total												
24	0.2	5,613	0.2	6,691	0.2	25		6,691	0.2	25		
407	2.6	169,798	6.0	168,500	4.9	26		168,500	4.9	26		
1,245	7.9	1,260,917	44.7	1,685,556	49.2	27		1,685,556	49.2	27		
5,057	31.9	679,631	24.1	689,110	20.1	28		689,110	20.1	28		
34	0.2	2,721	0.1	576	—	29		576	—	29		
6,767	42.7	2,118,680	75.1	2,550,433	74.5	30		2,550,433	74.5	30		
7,532	47.5	137,680	4.9	173,935	5.1	31		173,935	5.1	31		
258	1.6	21,374	0.8	19,184	0.6	32		19,184	0.6	32		
878	5.5	424,623	15.0	622,910	18.2	33		622,910	18.2	33		
230	1.5	26,221	0.9	34,241	1.0	34		34,241	1.0	34		
188	1.2	93,758	3.3	23,542	0.7	35		23,542	0.7	35		
15,853	100.0	2,822,336	100.0	3,424,245	100.0	36		3,424,245	100.0	36		

TABLE 13. Types of Plans: Membership by Sex in Integrated and Non-integrated Plans, 1974

No.	Type of plan - Genres de régimes	Plans - Régimes	
		Number - Nombre	%
		All plans - Tous régimes	
	Unit benefit - Prestations unitaires:		
1	Final earnings - Gains ultimes	24	
	Final average earnings - Gains ultimes moyens:		
2	Less than 5 years - Moins de 5 ans	20	
3	5 years - ans	216	
4	6 " "	42	
5	7-9 years - ans	2	
6	10 " "	124	
7	11 years and over - ans et plus	3	
8	Sub-total - Total partiel	407	
	Average best earnings - Meilleurs gains moyens:		
9	Less than 5 years - Moins de 5 ans	32	
10	5 years - ans	762	
11	6 " "	363	
12	7-9 years - ans	17	
13	10 " "	59	
14	11 years and over - ans et plus	12	
15	Sub-total - Total partiel	1,245	
16	Career average earnings - Gains moyens de la carrière	5,057	
17	Level percent of earnings - Pourcentage uniforme des gains	34	
18	Total	6,767	
19	Money purchase - Régime d'achat	7,532	
20	Profit sharing - Participation aux bénéfices	258	
21	Flat benefit - Prestations forfaitaires	878	
22	Composite - Régime mixte	230	
23	Other - Autres	188	
24	Grand - Total - Général	15,853	100
		Plans integrated with C/QPP Régimes intégrés au R.P.C. et au R.R.Q.	
	Unit benefit - Prestations unitaires:		
25	Final earnings - Gains ultimes	13	
	Final average earnings - Gains ultimes moyens:		
26	Less than 5 years - Moins de 5 ans	8	
27	5 years - ans	157	
28	6 " "	13	
29	7-9 years - ans	1	
30	10 " "	87	
31	11 years and over - ans et plus	2	
32	Sub-total - Total partiel	268	
	Average best earnings - Meilleurs gains moyens:		
33	Less than 5 years - Moins de 5 ans	23	
34	5 years - ans	522	
35	6 " "	65	
36	7-9 years - ans	15	
37	10 " "	42	
38	11 years and over - ans et plus	10	
39	Sub-total - Total partiel	677	
40	Career average earnings - Gains moyens de la carrière	3,149	
41	Level percent of earnings - Pourcentage uniforme des gains	3	
42	Total	4,110	
43	Money purchase - Régime d'achat	1,796	
44	Profit sharing - Participation aux bénéfices	60	
45	Flat benefit - Prestations forfaitaires	13	
46	Composite - Régime mixte	171	
47	Other - Autres	58	
48	Grand - Total - Général	6,208	100
		Plans not integrated with C/QPP Régimes non intégrés au R.P.C. et au R.R.Q.	
	Unit benefit - Prestations unitaires:		
49	Final earnings - Gains ultimes	11	
	Final average earnings - Gains ultimes moyens:		
50	Less than 5 years - Moins de 5 ans	12	
51	5 years - ans	59	
52	6 " "	29	
53	7-9 years - ans	1	
54	10 " "	37	
55	11 years and over - ans et plus	1	
56	Sub-total - Total partiel	139	
	Average best earnings - Meilleurs gains moyens:		
57	Less than 5 years - Moins de 5 ans	9	
58	5 years - ans	240	
59	6 " "	298	
60	7-9 years - ans	2	
61	10 " "	17	
62	11 years and over - ans et plus	2	
63	Sub-total - Total partiel	568	
64	Career average earnings - Gains moyens de la carrière	1,908	
65	Level percent of earnings - Pourcentage uniforme des gains	31	
66	Total	2,657	
67	Money purchase - Régime d'achat	5,736	
68	Profit sharing - Participation aux bénéfices	198	
69	Flat benefit - Prestations forfaitaires	865	
70	Composite - Régime mixte	59	
71	Other - Autres	130	
72	Grand - Total - Général	9,645	100

TABLEAU 13. Régimes de pensions: nombre de participants, selon le sexe, dans les régimes intégrés et dans les régimes non-intégrés, 1974

Members -- Participants							
Male -- Hommes		Female -- Femmes		Total			
Number -- Nombre	%	Number -- Nombre	%	Number -- Nombre	%	No	
All plans -- Tous régimes							
4,892	0.2	1,799	0.2	6,691	0.2	1	
4,855	0.2	3,735	0.4	8,590	0.3	2	
75,180	3.0	47,187	5.1	122,367	3.6	3	
1,008	--	326	--	1,334	--	4	
459	--	34	--	493	--	5	
25,563	1.0	4,982	0.5	30,545	0.9	6	
1,857	0.1	3,314	0.4	5,171	0.2	7	
108,922	4.4	59,578	6.4	168,500	4.9	8	
23,422	0.9	3,393	0.4	26,815	0.8	9	
655,785	26.3	345,444	37.2	1,001,229	29.2	10	
289,360	11.6	89,454	9.6	378,814	11.1	11	
80,568	3.2	102,211	11.0	182,779	5.3	12	
30,004	1.2	11,293	1.2	41,297	1.2	13	
15,473	0.6	39,149	4.2	54,622	1.6	14	
1,094,612	43.8	590,944	63.7	1,685,556	49.2	15	
527,832	21.1	161,278	17.4	689,110	20.1	16	
469	--	107	--	576	--	17	
1,736,727	69.6	813,706	87.7	2,550,433	74.5	18	
131,999	5.3	41,936	4.5	173,935	5.1	19	
14,448	0.6	4,736	0.5	19,184	0.6	20	
567,004	22.7	55,906	6.0	622,910	18.2	21	
28,810	1.2	5,431	0.6	34,241	1.0	22	
17,860	0.7	5,682	0.6	23,542	0.7	23	
2,496,848	100.0	927,397	100.0	3,424,245	100.0	24	
Plans integrated with C/QPP							
Régimes intégrés au R.P.C. et au R.R.Q.							
1,539	0.1	557	0.1	2,096	0.1	25	
1,580	0.1	708	0.1	2,288	0.1	26	
68,055	4.1	44,168	5.7	112,223	4.6	27	
401	--	198	--	599	--	28	
311	--	28	--	339	--	29	
21,684	1.3	3,444	0.4	25,128	1.0	30	
1,819	0.1	3,305	0.4	5,124	0.2	31	
93,850	5.7	51,851	6.7	145,701	6.0	32	
23,213	1.4	3,368	0.4	26,581	1.1	33	
602,821	36.3	319,097	41.0	921,918	37.8	34	
286,734	17.3	88,758	11.4	375,492	15.4	35	
80,526	4.9	102,204	13.1	182,730	7.5	36	
23,989	1.4	9,621	1.2	33,610	1.4	37	
15,433	0.9	39,145	5.0	54,578	2.2	38	
1,032,716	62.2	562,193	72.3	1,594,909	65.4	39	
430,169	25.9	141,244	18.2	571,413	23.4	40	
6	--	7	--	13	--	41	
1,558,280	93.9	755,852	97.2	2,314,132	94.9	42	
45,811	2.8	12,255	1.6	58,066	2.4	43	
2,767	0.2	1,690	0.2	4,457	0.2	44	
18,360	1.1	261	--	18,621	0.8	45	
25,709	1.5	4,438	0.6	30,147	1.2	46	
9,037	0.5	3,111	0.4	12,148	0.5	47	
1,659,964	100.0	777,607	100.0	2,437,571	100.0	48	
Plans not integrated with C/QPP							
Régimes non intégrés au R.P.C. et au R.R.Q.							
3,353	0.4	1,242	0.8	4,595	0.5	49	
3,275	0.4	3,027	2.0	6,302	0.6	50	
7,125	0.9	3,019	2.0	10,144	1.0	51	
607	0.1	128	0.1	735	0.1	52	
148	--	6	--	154	--	53	
3,879	0.5	1,538	1.0	5,417	0.5	54	
38	--	9	--	47	--	55	
15,072	1.8	7,727	5.2	22,799	2.3	56	
209	--	25	--	234	--	57	
52,964	6.3	26,347	17.6	79,311	8.0	58	
2,626	0.3	696	0.5	3,322	0.3	59	
42	--	7	--	49	--	60	
6,015	0.7	1,672	1.1	7,687	0.8	61	
40	--	4	--	44	--	62	
61,896	7.4	28,751	19.2	90,647	9.2	63	
97,663	11.7	20,034	13.4	117,697	11.9	64	
463	0.1	100	0.1	563	0.1	65	
178,447	21.3	57,854	38.6	236,301	23.9	66	
86,188	10.3	29,681	19.8	115,869	11.7	67	
11,681	1.4	3,046	2.0	14,727	1.5	68	
548,644	65.6	55,645	37.1	604,289	61.2	69	
3,101	0.4	993	0.7	4,094	0.4	70	
8,823	1.1	2,571	1.7	11,394	1.2	71	
836,884	100.0	149,790	100.0	986,674	100.0	72	

TABLE 14. Benefit Rates in Unit Benefit Plans Integrated by Step Rate Method
Showing Plans and Members, 1974

No.	Benefit rate on earnings up to the yearly maximum pensionable earnings — Taux de prestations sur les gains au-delà du maximum des gains annuels imposables à cotisation	Benefit rate group on earnings in excess of yearly maximum pensionable earnings Groupe de taux de prestations sur les gains au-delà du maximum des gains annuels imposables à cotisation							
		All plans — Tous régimes							
		Under 1% — Moins de 1%		1% - 1.24%		1.25%		1.26% - 1.49%	
		Plans — Régimes	Members — Partici- pants	Plans — Régimes	Members — Partici- pants	Plans — Régimes	Members — Partici- pants	Plans — Régimes	Members — Partici- pants
1	Under 1.00% — Moins de 1.00 %	2	3,554	75	116,948	44	3,516	20	7,7
2	1.00% - 1.24%	1	5,377	1	6,299	21	1,589	2	
3	1.25%	—	—	—	—	—	—	—	—
4	1.26% - 1.49%	2	92	—	—	—	—	—	—
5	1.50%	1	35	—	—	—	—	—	—
6	1.51% - 1.74%	—	—	—	—	—	—	—	—
7	1.75% and over — et plus	—	—	—	—	—	—	1	—
8	Variable by sex — Variable selon le sexe	—	—	—	—	—	—	—	—
9	Total	6	9,058	76	123,247	65	5,105	23	7,8

TABLE 15. Benefit Rates in Unit Benefit Plans Integrated by Benefit Offset and Ineligible Earnings Methods
Showing Plans and Members, 1974

No.	Benefit rate group — Groupe de taux de prestations	All plans — Tous régimes	
		Offset method — Méthode de pension réduite	
		Pension reduced by all or part of Canada/Quebec Pension Plans benefit	
		Pension réduite du tout ou d'une partie des prestations du régime de pensions du Canada ou du régime des rentes du Québec	
		Plans — Régimes	Members — Participants
1	Under 1.00% — Moins de 1.00 %	2	32
2	1.00% - 1.24%	29	11,06
3	1.25%	5	22
4	1.26% - 1.49%	9	2,57
5	1.50%	37	19,71
6	1.51% - 1.74%	15	10,48
7	1.75%	4	26
8	1.76% - 1.99%	3	5,13
9	2.00%	68	31,18
10	Over 2.00% — Plus de 2.00 %	10	14,02
11	Variable by sex — Variable selon le sexe	—	—
12	Total	182	95,00

TABLE 16. Employee Contribution Rates by Benefit Rates in Non-integrated Unit Benefit Plans
Showing Plans and Members, 1974

No.	Employee contribution rate group — Groupe de taux de cotisation des employés	Benefit rate group — Groupe de taux de prestation									
		Less than 1% — Moins de 1%		1.0% - 1.24%		1.25%		1.26% - 1.49%		1.50%	
		Plans — Régime	Members — Partici- pants	Plans — Régime	Members — Partici- pants	Plans — Régime	Members — Partici- pants	Plans — Régime	Members — Partici- pants	Plans — Régime	Members — Partici- pants
1	Less than 3.00% — Moins de 3.00 %	13	928	13	3,081	2	149	—	—	11	34
2	3.00%	1	28	34	2,180	6	363	2	55	31	3,01
3	3.01% - 3.99%	5	51	17	1,678	5	256	7	288	15	1,67
4	4.00%	1	15	5	204	3	89	2	78	42	4,95
5	4.01% - 4.99%	—	—	—	—	3	199	—	—	12	36
6	5.00%	3	6	30	855	21	265	7	183	398	13,44
7	5.01% - 5.99%	—	—	1	6	—	—	—	—	—	—
8	6.00%	—	—	2	4	—	—	1	3	1	1,46
9	Over 6.00% — Plus de 6.00 %	—	—	—	—	—	—	—	—	3	1
10	Dollar amounts — Montants en dollars	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
11	Cents per hour — Cents par heure	—	—	—	—	1	1	1	1	1	3
12	Variable — Variable	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
13	Other — Autres	—	—	2	75	1	40	—	—	3	4
14	Variable by sex — Variable selon le sexe	—	—	4	168	—	—	—	—	4	3
15	Non-contributory — Non contributif	—	—	—	—	—	—	1	41	1	—
16	Total	43	14,282	128	24,587	24	1,759	12	332	50	5,38
		66	15,310	236	32,838	66	3,121	33	981	573	30,77

TABLEAU 14. Taux de prestations dans les régimes intégrés à prestations selon la méthode des taux échelonnés avec indication des régimes et du nombre de participants, 1974

Benefit rate group on earnings in excess of yearly maximum pensionable earnings																
Groupe de taux de prestations sur les gains au-delà du maximum des gains annuels imposables à cotisation																
All plans - Tous régimes																
1.50%		1.51% - 1.74%		1.75%		1.76% - 1.99%		2.00%		Over 2.00% - Plus de 2.00 %		Variable by sex - Variable selon le sexe		Total		No
Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	
Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants	
319	69,707	27	8,770	40	4,562	7	1,468	27	9,507	4	2,097	-	-	565	227,847	1
341	89,494	52	13,203	159	52,587	13	3,424	381	108,124	10	7,395	2	1,726	983	289,304	2
4	346	2	1,013	51	8,695	5	418	46	6,047	8	2,009	-	-	116	18,528	3
-	-	-	-	5	674	5	220	1,233	1,375,707	25	4,449	-	-	1,270	1,381,142	4
-	-	-	-	1	15	-	-	176	22,125	21	1,624	-	-	199	23,799	5
-	-	-	-	-	-	-	-	14	5,249	51	106,881	-	-	65	112,130	6
-	-	-	-	-	-	-	-	3	4,480	23	2,136	-	-	27	6,633	7
-	-	-	-	-	-	-	-	2	80	1	6	5	366	9	996	8
664	159,547	82	23,530	256	66,533	30	5,530	1,882	1,531,319	143	126,597	7	2,092	3,234	2,060,379	9

TABLEAU 15. Taux de prestations dans les régimes à prestations unitaires intégrés, selon les méthodes de pension réduite et de gains inadmissibles, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1974

All plans – Tous régimes																
Ineligible earnings method – Méthode des gains inadmissible								Total								No
Pension based on earnings in excess of yearly maximum pensionable earnings																
Pension basée sur les gains au-delà du maximum des gains annuels imposables à cotisations																
Plans – Régimes				Members – Participants				Plans – Régimes				Members – Participants				
	1				58				3				383	1		
	4				177				33				11,241	2		
	2				88				7				311	3		
	1				26				10				2,604	4		
	57				3,494				94				23,206	5		
	7				4,530				22				15,016	6		
	22				5,055				26				5,323	7		
	—				—				3				5,137	8		
	104				16,211				172				47,398	9		
	11				3,386				21				17,414	10		
	5				240				5				240	11		
	214				33,265				396				128,273	12		

TABLEAU 16. Taux de cotisation des employés selon le taux de prestations dans les régimes non-intégrés à prestations unitaires avec indication des régimes et du nombre de participants, 1974

Benefit rate group - Groupe de taux de prestations																
1.51% - 1.74%		1.75%		1.76% - 1.99%		2.00%		Over 2.00% - Plus de 2.00 %		Other - Autres		Variable by sex - Variable selon le sexe		Total		No
Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	
Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants	
-	-	-	-	1	299	10	281	3	939	1	923	1	106	55	7,052	1
-	-	3	238	1	15	29	936	7	168	4	183	-	-	118	7,180	2
1	40	4	469	2	49	12	266	2	45	3	2,805	-	-	73	7,620	3
4	95	3	165	-	-	71	3,962	6	7,194	4	3,393	1	12	142	20,166	4
2	20	2	62	1	108	1	5	1	51	1	1	-	-	24	806	5
11	438	70	7,059	2	47	628	26,299	29	813	28	1,000	5	742	1,232	51,150	6
-	-	2	3,715	-	-	2	167	-	-	-	-	-	-	7	5,358	7
1	32	2	5	-	-	52	8,089	7	1,135	1	11	-	-	68	9,289	8
2	586	-	-	1	80	8	149	2	2,735	3	183	-	-	17	3,764	9
-	-	-	-	1	2	41	66	-	-	-	-	-	-	45	73	10
2	1,148	-	-	-	-	16	1,772	1	28	44	3,180	-	-	69	6,283	11
-	-	1	68	-	-	3	86	1	3	31	3,335	-	-	45	3,736	12
-	-	-	-	-	-	2	57	-	-	-	-	-	-	3	65	13
14	2,538	8	583	2	608	298	1,435	11	2,093	117	40,084	1	736	708	94,423	14
37	4,897	95	12,364	12	1,208	1,173	43,570	70	15,204	237	55,098	8	1,596	2,606	216,765	15

TABLE 17. Employee Contribution Rates by Employer Contribution Rates in Non-integrated Money Purchase Plans
Showing Plans and Members, 1974

No.	Employee contribution rate group Groupe de taux de cotisation des employés	Employer contribution rate group - Groupe de taux de cotisation des employeurs																	
		Less than 3.0% Moins de 3.0 %		3.0%		3.1%-3.99%		4.0%		4.1%-4.99%		5.0%		5.1%-5.99%		6.0%		6.1%-6.9%	
		Plans Ré- gimes	Members Parti- cipants	Plans Ré- gimes	Members Parti- cipants	Plans Ré- gimes	Members Parti- cipants	Plans Ré- gimes	Members Parti- cipants	Plans Ré- gimes	Members Parti- cipants	Plans Ré- gimes	Members Parti- cipants	Plans Ré- gimes	Members Parti- cipants	Plans Ré- gimes	Members Parti- cipants	Plans Ré- gimes	Members Parti- cipants
1	Less than 3.0% - Moins de 3.0 %	196	20,484	4	104	2	19	5	22	-	-	11	112	1	13	4	209	-	-
2	3.0%	21	254	234	3,043	1	78	2	16	-	-	15	109	-	-	7	32	-	-
3	3.1%-3.99%	5	30	1	48	105	1,619	-	-	-	-	1	46	-	-	-	-	2	-
4	4.0%	13	171	2	5	1	10	136	3,333	-	-	2	13	-	-	9	95	1	-
5	4.1%-4.99%	1	4	-	-	1	4	-	-	6	21	-	-	-	-	-	-	-	-
6	5.0%	42	390	20	181	6	30	9	70	2	38	1,964	20,720	4	29	7	30	4	-
7	5.1%-5.99%	-	-	-	-	-	-	-	-	2	11	-	-	10	79	-	-	-	-
8	6.0%	-	-	-	-	-	-	3	5	-	-	3	13	-	-	90	1,151	1	-
9	Over 6.0% - Plus de 6.0 %	-	-	1	7	1	1	-	-	-	-	2	16	-	-	-	-	-	-
10	Dollar amounts - Montants en dollars	3	40	1	52	-	-	-	-	-	-	3	8	-	-	-	-	-	-
11	Cents per hour - Cents par heure	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
12	Variable	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
13	Other - Autres	2	5	1	1	-	-	-	-	-	-	3	5	-	-	-	-	-	-
14	Variable by Sex - Variable selon le sexe	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	2	46	-	-	-	-	-	-
15	Non-contributory - Non contributif	44	1,089	19	238	3	68	19	1,316	-	-	347	3,117	-	-	14	122	1	-
16	Total	328	22,469	283	3,679	120	1,829	174	4,762	10	70	2,354	24,208	15	121	131	1,639	13	-

TABLE 18. Benefit Rates by Type of Benefit in Non-integrated Unit Benefit Contributory and Non-contributory Plans
Showing Plans and Members, 1974

No.	Benefit rate group (Pension credit per year of participation as percentage of annual earnings) Groupe de taux de prestations (Crédit de pension par année de participation, comme pourcentage des gains annuels)	Final and final average earnings Gains ultimes et gains ultimes moyens			
		Plans – Régimes		Members – Participants	
		Number — Nombre	%	Number — Nombre	%
	All plans – Tous régimes				
1	Less than 1.00% – Moins de 1.00 %	5	3.4	1,125	
2	1.00%-1.24%	30	20.4	9,694	
3	1.25%	5	3.4	279	
4	1.26%-1.49%	1	0.7	3	
5	1.50%	16	10.9	2,637	
6	1.51%-1.74%	9	6.1	1,697	
7	1.75%	2	1.4	12	
8	1.76%-1.99%	—	—	—	
9	2.00%	45	30.6	1,560	
10	Over 2.00% – Plus de 2.00 %	4	2.7	286	
11	Variable by sex – Variable selon le sexe	1	0.7	736	
12	Other – Autres	29	19.7	8,828	
13	Total	147	100.0	26,857	100.0
	Contributory plans – Régimes contributifs				
14	Less than 1.00% – Moins de 1.00 %	1	1.6	4	
15	1.00%-1.24%	4	6.3	824	
16	1.25%	4	6.3	56	
17	1.26%-1.49%	—	—	—	
18	1.50%	14	21.9	2,592	
19	1.51%-1.74%	7	10.9	1,683	
20	1.75%	2	3.1	12	
21	1.76%-1.99%	—	—	—	
22	2.00%	26	40.6	1,465	
23	Over 2.00% – Plus de 2.00 %	2	3.1	56	
24	Variable by sex – Variable selon le sexe	—	—	—	
25	Other – Autres	4	6.3	4,642	
26	Total	64	100.0	11,334	100.0
	Non-contributory plans – Régimes non contributifs				
27	Less than 1.00% – Moins de 1.00 %	4	4.8	1,121	
28	1.00%-1.24%	26	31.3	8,870	
29	1.25%	1	1.2	223	
30	1.26%-1.49%	1	1.2	3	
31	1.50%	2	2.4	45	
32	1.51%-1.74%	2	2.4	14	
33	1.75%	—	—	—	
34	1.76%-1.99%	—	—	—	
35	2.00%	19	22.9	95	
36	Over 2.00% – Plus de 2.00 %	2	2.4	230	
37	Variable by sex – Variable selon le sexe	1	1.2	736	
38	Other – Autres	25	30.1	4,186	
39	Total	83	100.0	15,523	100.0

TABLEAU 17. Taux de cotisation des employés selon le taux de cotisation de l'employeur dans les régimes d'achat non-intégrés, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1974

Employer contribution rate group - Groupe de taux de cotisation des employeurs																				
		7.1 % - 9.99 %		10 %		Over 10 % Plus de 10 %		Dollar amount Montants en dollars		Cents per hour Cents par heure		Variable		Other Autres		Variable by sex Variable selon le sexe		Total		No
Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	
Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants	
4	80	4	27	1	6	-	-	4	7	-	-	4	274	6	201	-	-	242	21,478	1
		2	5	1	2	-	-	1	13	-	-	5	1,827	3	32	1	2	297	5,443	2
		1	10	-	-	-	-	1	72	-	-	-	-	2	39	-	-	118	1,866	3
		4	448	-	-	-	-	-	-	2	31	2	37	4	44	-	-	177	4,229	4
																		8	29	5
10	152	11	74	25	413	5	14	32	86	-	-	23	162	11	83	-	-	2175	22,622	6
		1	1,127	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	14	1,218	7
		8	1,294	3	8	3	57	1	2	-	-	-	-	-	-	1	13	113	2,546	8
10	32	9	42	17	44	1	5	4	16	-	-	1	1	-	-	-	-	50	235	9
		-	-	-	-	-	-	507	4,785	1	2	2	24	13	279	-	-	530	5,190	10
		-	-	-	-	-	-	-	-	17	1,563	-	-	2	2,185	-	-	19	3,748	11
		-	-	-	-	-	-	5	20	-	-	132	2,899	8	186	1	1	149	3,111	12
		-	-	-	-	-	-	2	7	-	-	5	265	78	1,949	1	2	91	2,275	13
		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	3	-	-	164	2,341	167	2,349	14
8	17	15	167	47	213	4	6	758	2,694	34	27,500	78	686	96	1,902	93	338	1,577	39,475	15
80	288	55	3,194	94	686	13	82	1,315	7,702	54	29,096	253	6,178	224	6,901	261	2,697	5,727	115,814	16

TABLEAU 18. Taux de prestations selon le genre de prestations dans les régimes non-intégrés contributifs et non-contributifs à prestations unitaires avec indication des régimes et du nombre de participants, 1974

Average best earnings Meilleurs gains moyens				Career average earnings Gains moyens de la carrière				Total				No
Plans – Régimes		Members – Participants		Plans – Régimes		Members – Participants		Plans – Régimes		Members – Participants		
Number Nombre		Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	
16	2.8	6,071	8.3	45	2.4	8,114	6.9	66	2.5	15,310	7.1	1
40	7.1	8,210	11.2	166	8.8	14,934	12.8	236	9.1	32,838	15.1	2
9	1.6	315	0.4	52	2.7	2,527	2.2	66	2.5	3,121	1.4	3
8	1.4	369	0.5	24	1.3	609	0.5	33	1.3	981	0.5	4
55	9.8	6,147	8.4	502	26.5	21,994	18.8	573	22.0	30,778	14.2	5
8	1.4	1,315	1.8	20	1.1	1,885	1.6	37	1.4	4,897	2.3	6
9	1.6	1,060	1.5	84	4.4	11,292	9.6	95	3.6	12,364	5.7	7
-	-	-	-	12	0.6	1,208	1.0	12	0.5	1,208	0.6	8
351	62.5	11,085	15.2	777	41.0	30,952	26.4	1,173	45.0	43,597	20.1	9
6	1.1	7,495	10.3	60	3.2	7,423	6.3	70	2.7	15,204	7.0	10
1	0.2	75	0.1	6	0.3	785	0.7	8	0.3	1,596	0.7	11
59	10.5	30,912	42.3	149	7.9	15,358	13.1	237	9.1	55,098	25.4	12
562	100.0	73,054	100.0	1,897	100.0	117,081	100.0	2,606	100.0	216,992	100.0	13
1	0.5	15	0.1	23	1.4	1,493	1.7	25	1.3	1,512	1.2	14
6	3.0	793	3.3	98	6.0	6,634	7.6	108	5.7	8,251	6.7	15
5	2.5	234	1.0	34	2.1	1,197	1.4	43	2.3	1,487	1.2	16
4	2.0	306	1.3	19	1.2	389	0.4	23	1.2	695	0.6	17
35	17.7	3,134	12.9	474	28.9	19,666	22.5	523	27.5	25,392	20.6	18
3	1.5	478	2.0	13	0.8	198	0.2	23	1.2	2,359	1.9	19
4	2.0	548	2.3	81	4.9	11,221	12.8	87	4.6	11,781	9.6	20
-	-	-	-	10	0.6	600	0.7	10	0.5	600	0.5	21
122	61.6	10,242	42.2	727	44.3	30,455	34.8	875	46.0	42,162	34.2	22
4	2.0	7,281	30.0	53	3.2	5,774	6.6	59	3.1	13,111	10.6	23
1	0.5	75	0.3	6	0.4	785	0.9	7	0.4	860	0.7	24
13	6.6	1,188	4.9	103	6.3	9,184	10.5	120	6.3	15,014	12.2	25
198	100.0	24,294	100.0	1,641	100.0	87,596	100.0	1,903	100.0	123,224	100.0	26
15	4.1	6,056	12.4	22	8.6	6,621	22.5	41	5.8	13,798	14	27
34	9.3	7,417	15.2	68	26.6	8,300	28.1	128	18.2	24,587	20	28
4	1.1	81	0.2	18	7.0	1,330	4.5	23	3.3	1,634	1.3	29
4	1.1	63	0.1	5	2.0	220	0.7	10	1.4	286	0.2	30
20	5.5	3,013	6.2	28	10.9	2,328	7.9	50	7.1	5,386	4.3	31
5	1.4	837	1.7	7	2.7	1,687	5.7	14	2.0	2,538	2	32
5	1.4	512	1.1	3	1.2	71	0.2	8	1.1	583	0.4	33
-	-	-	-	2	0.8	608	2.1	2	0.3	608	0.4	34
229	62.9	843	1.7	50	19.5	497	1.7	298	42.4	1,435	1.1	35
2	0.5	214	0.4	7	2.7	1,649	5.6	11	1.6	2,093	1.6	36
-	-	-	-	-	-	-	-	1	0.1	736	0.6	37
40	12.6	29,724	61.0	46	18.0	6,174	20.9	117	16.6	40,084	42	38
364	100.0	48,760	100.0	256	100.0	29,485	100.0	703	100.0	93,768	100.0	39

TABLE 19. Benefit Rates in Non-integrated, Contributory and Non-contributory Flat Benefit Plans
Showing Membership by Sex, 1974

No.	Benefit rate group (monthly pension credit per year of participation) — Groupe de taux de prestations (crédit mensuel de pension par année de participation)	Non-contributory plans — Régimes non contributifs			
		Plans — Régimes	Members — Participants		
			Male — Hommes	Female — Femmes	Total
1	Under \$1.50 — Moins de \$1.50	6	258	111	369
2	\$1.50 - \$1.99	13	2,299	180	2,479
3	2.00 - 2.49	36	12,386	1,430	13,816
4	2.50 - 2.99	31	4,740	1,432	6,172
5	3.00 - 3.49	62	6,836	1,789	8,625
6	3.50 - 3.99	44	10,706	1,093	11,799
7	4.00 - 4.49	80	17,353	2,619	19,972
8	4.50 - 4.99	30	7,046	1,233	8,279
9	5.00 - 5.49	79	53,052	1,882	54,934
10	5.50 - 5.99	36	22,315	2,644	24,959
11	6.00 - 6.49	36	15,342	273	15,615
12	6.50 - 6.99	9	15,254	2,712	17,966
13	7.00 and over — et plus	98	130,067	10,745	140,812
14	Variable by sex — Variable selon le sexe	4	1,570	353	1,923
15	Other — Autres	113	57,892	26,365	84,257
16	Total	677	357,116	54,861	411,977

TABLE 20. Employee Contribution Rates in Contributory, Integrated and Non-integrated Pension Plans, 1974

No.	Employee contribution rates ¹ — Taux de cotisation de l'employé ¹	Non-integrated — Non intégrés			
		Plans — Régimes		Members — Participants	
		Number — Nombre	%	Number — Nombre	%
	Percentages — Pourcentages:				
1	Less than 3.0% — Moins de 3.0 %	323	5.0	30,481	7.6
2	3.0	444	6.8	14,061	3.5
3	3.1 - 3.9	196	3.0	9,636	2.4
4	4.0	345	5.3	25,198	6.3
5	4.1 - 4.9	35	0.5	948	0.2
6	5.0	3,632	55.7	77,116	19.2
7	5.1 - 5.9	21	0.3	6,576	1.6
8	6.0	194	3.0	11,890	3.0
9	6.1 - 6.9	10	0.2	623	0.2
10	7.0	16	0.2	2,895	0.7
11	7.1 - 9.9	17	0.3	312	0.1
12	10.0	30	0.5	245	0.1
13	10.1 and over — et plus	—	—	—	—
	Dollar amounts — Montant en dollars:				
14	Less than \$500 — Moins de \$500	250	3.8	16,628	4.1
15	500 - 1,499	124	1.9	284	0.1
16	1,500	295	4.5	542	0.1
17	1,501 - 2,499	2	—	3	—
18	2,500	14	0.2	21	—
19	Over 2,500 — Plus de 2,500	—	—	—	—
	Cents per hour — Cents par heure:				
20	Less than 5 — Moins de 5	9	0.1	3,188	0.8
21	5 - 9	25	0.4	172,426	42.9
22	10 - 14	8	0.1	1,114	0.3
23	15 and over — et plus	5	0.1	928	0.2
24	Variable	266	4.1	14,240	3.5
25	Other — Autres	235	3.6	12,459	3.1
26	Variable by sex — Variable selon le sexe	23	0.4	460	0.1
27	Total	6,519	100.0	402,274	100.0

¹ Integrated plans with different contribution rates for earnings above and below the YMPH and those with a reduction in the contribution by all or part of the CPP contribution were classified according to the full required contribution rate, disregarding the effects of integration on contributions.

TABLEAU 19. Taux de prestations dans les régimes non-intégrés à prestations forfaitaires, contributifs et non-contributifs, avec indication du nombre de participants selon le sexe, 1974

Contributory Plans – Régimes contributifs				Total				No
Plans Régimes	Members – Participants			Plans Régimes	Members – Participants			
	Male – Hommes	Female – Femmes	Total		Male – Hommes	Female – Femmes	Total	
4	348	3	351	10	606	114	720	1
1	17	2	19	14	2,316	182	2,498	2
7	774	100	874	43	13,160	1,530	14,690	3
8	753	133	886	39	5,493	1,565	7,058	4
17	78,447	92	78,539	79	85,283	1,881	87,164	5
4	3,849	6	3,855	48	14,555	1,099	15,654	6
12	2,306	12	2,318	92	19,659	2,631	22,290	7
6	3,428	67	3,495	36	10,474	1,300	11,774	8
9	1,646	94	1,740	88	54,698	1,976	56,674	9
1	11	—	11	37	22,326	2,644	24,970	10
5	3,907	—	3,907	41	19,249	273	19,522	11
—	—	—	—	9	15,254	2,712	17,966	12
13	3,913	108	4,021	111	133,980	10,853	144,833	13
—	—	—	—	4	1,570	353	1,923	14
101	92,129	167	92,296	214	150,021	26,532	176,553	15
188	191,528	784	192,312	865	548,644	55,645	604,289	16

TABLEAU 20. Taux de cotisation des employés dans les régimes contributifs, intégrés et non-intégrés, 1974

Integrated Intégrés				All plans Tous régimes				
Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Membres Participants		No
Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	
63	1.1	19,860	0.9	386	3.1	50,341	2.0	1
113	2.0	9,741	0.4	557	4.5	23,802	0.9	2
31	0.5	8,050	0.4	227	1.8	17,686	0.7	3
413	7.2	111,887	5.2	758	6.2	137,085	5.3	4
57	1.0	9,166	0.4	92	0.7	10,114	0.4	5
4,487	77.9	768,866	35.4	8,119	66.1	845,982	32.9	6
34	0.6	92,641	4.3	55	0.4	99,217	3.9	7
290	5.0	558,888	25.8	484	3.9	570,778	22.2	8
27	0.5	120,745	5.6	37	0.3	121,368	4.7	9
5	0.1	3,134	0.1	21	0.2	6,029	0.2	10
11	0.2	6,470	0.3	28	0.2	6,782	0.3	11
—	—	—	—	30	0.2	245	—	12
2	—	235	—	2	—	235	—	13
7	0.1	124	—	257	2.1	16,752	0.7	14
—	—	—	—	124	1.0	284	—	15
—	—	—	—	295	2.4	542	—	16
—	—	—	—	2	—	3	—	17
—	—	—	—	14	0.1	21	—	18
—	—	—	—	—	—	—	—	19
—	—	—	—	9	0.1	3,188	0.1	20
1	—	11	—	26	0.2	172,437	6.7	21
—	—	—	—	8	0.1	1,114	—	22
—	—	—	—	5	—	928	—	23
114	2.0	56,624	2.6	380	3.1	70,864	2.8	24
72	1.3	30,783	1.4	307	2.5	43,242	1.7	25
33	0.6	372,198	17.2	56	0.5	372,658	14.5	26
5,760	100.0	2,169,423	100.0	12,279	100.0	2,571,697	100.0	27

¹ Les régimes intégrés prévoyant des taux de cotisations différents pour les gains en deçà et au delà du M.G.A.O.P. et ceux prévoyant une réduction de la cotisation du tout ou d'une partie des cotisations au R.P.C./R.R.Q. ont été classés selon le plein taux prévu de cotisations sans tenir compte des conséquences de l'intégration sur les cotisations.

TABLE 21. Vesting on Termination of Employment — Deferred Full and Graduated — Public and Private Sector Plans
with Membership by Sex, by Years of Service for Full Vesting, Showing Plans and Members
Subject to Regulatory Legislation, 1970 and 1974

No.	Years of service for full vesting — Années de service pour une quote-part entière	Plans Régimes				Members Participants			
		1970		1974		Male — Hommes			
						1970		1974	
		Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%
Both sectors — Les deux secteurs									
1	Under 5 — Moins de 5	49	0.9	70	1.1	1,677	0.2	1,701	0
2	5	185	3.2	304	4.7	12,081	1.4	39,065	4
3	6- 9	93	1.6	154	2.4	1,466	0.2	7,535	0
4	10	1,741	30.6	2,623	40.6	511,882	60.9	671,832	69
5	11-14	295	5.2	321	5.0	30,330	3.6	28,591	2
6	15	1,001	17.6	1,047	16.2	107,210	12.8	103,508	10
7	16-18	35	0.6	32	0.5	1,712	0.2	1,341	0
8	19	515	9.0	441	6.8	15,565	1.9	14,347	1
9	20	1,715	30.1	1,399	21.7	153,560	18.3	100,995	10
10	Over 20 — Plus de 20	69	1.2	65	1.0	4,569	0.5	5,145	0
11	Total	5,698	100.0	6,456	100.0	840,052	100.0	974,060	100
Private sector — Secteur privé									
12	Under 5 — Moins de 5	46	0.9	65	1.1	1,415	0.3	1,264	0
13	5	178	3.3	284	4.7	11,894	2.2	26,904	4
14	6- 9	89	1.7	146	2.4	1,414	0.3	7,076	1
15	10	1,610	29.9	2,433	40.0	276,546	50.1	366,124	59
16	11-14	284	5.3	307	5.1	30,167	5.5	28,172	4
17	15	968	18.0	1,011	16.6	88,734	16.1	82,213	13
18	16-18	35	0.7	32	0.5	1,712	0.3	1,341	0
19	19	474	8.8	405	6.7	13,582	2.5	12,567	2
20	20	1,627	30.2	1,330	21.9	122,015	22.1	88,670	14
21	Over 20 — Plus de 20	68	1.3	64	1.1	4,565	0.8	5,143	0
22	Total	5,379	100.0	6,077	100.0	552,044	100.0	619,474	100
Public sector — Secteur public									
23	Under 5 — Moins de 5	3	0.9	5	1.3	262	0.1	437	0
24	5	7	2.2	20	5.3	187	0.1	12,161	3
25	6- 9	4	1.3	8	2.1	52	--	459	0
26	10	131	41.1	190	50.1	235,336	81.7	305,708	86
27	11-14	11	3.4	14	3.7	163	0.1	419	0
28	15	33	10.3	36	9.5	18,476	6.4	21,295	6
29	16-18	—	—	—	—	—	—	—	—
30	19	41	12.9	36	9.5	1,983	0.7	1,780	0
31	20	88	27.6	69	18.2	31,545	11.0	12,325	3
32	Over 20 — Plus de 20	1	0.3	1	0.3	4	--	2	--
33	Total	319	100.0	379	100.0	288,008	100.0	354,586	100

¹ Plans subject to pension legislation were classified on the basis of the vesting conditions applicable to employees who leave before completing 10 years of service and attaining age 45. In addition, common to these plans was the legislative requirement of locked-in vesting for employees who leave after 10 years of service and age 45.

TABLEAU 21. Attribution de la quote-part patronale en fin d'emploi – Entière différée et graduelle différée – Régimes du secteur public et du secteur privé et nombre de participants selon le sexe, selon les années de service pour une quote-part entière, avec indication des régimes et du nombre de participants assujettis à une législation de réglementation, 1970 et 1974

Members Participants								Plans subject to regulatory legislation ¹ Régimes assujettis à une législation de réglementation ¹								No
Female Femmes				Total				Plans — Régimes				Members Participants				
1970		1974		1970		1974		1970		1974		1970		1974		
umber — ombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	
585	0.2	871	0.2	2,262	0.2	2,572	0.2	45	91.8	54	77.1	2,193	96.9	2,236	86.9	1
2,762	1.0	15,416	4.2	14,843	1.3	54,481	4.1	160	86.5	247	81.3	14,230	95.9	40,770	74.8	2
303	0.1	867	0.2	1,769	0.2	8,402	0.6	75	80.6	115	74.7	1,531	86.5	4,417	52.6	3
9,516	69.9	275,350	75.4	701,398	63.1	947,182	70.7	1,515	87.0	2,225	84.8	359,047	51.2	483,058	51.0	4
3,009	1.1	3,415	0.9	33,339	3.0	32,006	2.4	246	83.4	267	83.2	32,587	97.7	30,977	96.8	5
11,008	7.7	29,872	8.2	128,218	11.5	133,380	10.0	869	86.8	882	84.2	125,377	97.8	124,212	93.1	6
325	0.1	367	0.1	2,037	0.2	1,708	0.1	34	97.1	29	90.6	2,031	99.7	1,616	94.6	7
3,580	1.3	3,200	0.9	19,145	1.7	17,547	1.3	447	86.8	365	82.8	18,425	96.2	16,436	93.7	8
8,398	17.8	33,711	9.2	201,958	18.2	134,706	10.1	1,430	83.4	1,135	81.1	159,400	78.9	125,714	93.3	9
1,731	0.6	2,227	0.6	6,300	0.6	7,372	0.6	60	87.0	59	90.8	5,102	81.0	6,994	94.9	10
1,217	100.0	365,296	100.0	1,111,269	100.0	1,339,356	100.0	4,881	85.7	5,378	83.3	719,923	64.8	836,430	62.5	11
192	0.2	291	0.2	1,607	0.2	1,555	0.2	43	93.5	51	78.5	1,555	96.8	1,265	81.4	12
2,735	2.8	7,373	5.9	14,629	2.3	34,277	4.6	158	88.8	239	84.2	14,211	97.1	33,119	96.6	13
287	0.3	777	0.6	1,701	0.3	7,853	1.1	73	82.0	110	75.3	1,471	86.5	4,192	53.4	14
0,426	42.1	59,810	47.9	316,972	48.9	425,934	57.2	1,429	88.8	2,101	86.4	300,270	94.7	403,580	94.8	15
2,898	3.0	3,298	2.6	33,065	5.1	31,470	4.2	236	83.1	256	83.4	32,338	97.8	30,598	97.2	16
5,877	16.5	19,365	15.5	104,611	16.1	101,578	13.6	842	87.0	855	84.6	102,083	97.6	97,651	96.1	17
325	0.3	367	0.3	2,037	0.3	1,708	0.2	34	97.1	29	90.6	2,031	99.7	1,616	94.6	18
3,165	3.3	2,994	2.4	16,747	2.6	15,561	2.1	409	86.3	335	82.7	16,101	96.1	14,575	93.7	19
8,462	29.6	28,458	22.8	150,477	23.2	117,128	15.7	1,373	84.4	1,094	82.3	142,603	94.8	110,918	94.7	20
1,730	1.8	2,227	1.8	6,295	1.0	7,370	1.0	60	88.2	59	92.2	5,102	81.0	6,994	94.9	21
6,097	100.0	124,960	100.0	648,141	100.0	744,434	100.0	4,657	86.6	5,129	84.4	617,765	95.3	704,508	94.6	22
393	0.2	580	0.2	655	0.1	1,017	0.2	2	66.7	3	60.0	638	97.4	971	95.5	23
27	--	8,043	3.3	214	--	20,204	3.4	2	28.6	8	40.0	19	8.9	7,651	37.9	24
16	--	90	--	68	--	549	0.1	2	50.0	5	62.5	60	88.2	225	41.0	25
9,090	85.1	215,540	89.7	384,426	83.0	521,248	87.6	86	65.6	124	65.3	58,777	15.3	79,478	15.2	26
111	0.1	117	--	274	0.1	536	0.1	10	90.9	11	78.6	249	90.9	379	70.7	27
5,131	2.9	10,507	4.4	23,607	5.1	31,802	5.3	27	81.8	27	75.0	23,294	98.7	26,561	83.5	28
415	0.2	206	0.1	2,398	0.5	1,986	0.3	38	92.7	30	83.3	2,324	96.9	1,861	86.5	29
9,936	11.4	5,253	2.2	51,481	11.1	17,578	3.0	57	64.8	41	59.4	14,797	72.6	14,797	84.2	30
1	--	--	--	5	--	2	--	--	--	--	--	--	--	--	--	31
5,120	100.0	240,336	100.0	463,128	100.0	594,922	100.0	224	70.2	249	65.7	102,158	22.1	131,922	22.2	32

¹ Les régimes assujettis à une législation de réglementation ont été classés sur la base des conditions d'attribution de la quote-part patronale, imposées aux participants avant d'avoir accompli 10 ans de service et d'avoir atteint l'âge de 45 ans. En outre, une caractéristique commune à ces régimes est l'exigence de la loi relativement au blo- des cotisations pour les employés qui quittent après 10 ans de service et qui ont atteint 45 ans.

TABLE 22. Vesting on Termination of Employment - Deferred Full and Graduated - Public and Private Sector Plans with Membership by Sex, by Years of Participation for Full Vesting, Showing Plans and Members Subject to Regulatory Legislation, 1970 and 1974

No.	Years of participation for full vesting — Années de participation pour quote-part entière	Plans — Régimes				Members — Participants			
		1970		1974		Male — Hommes			
						1970		1974	
		Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%
Both sectors — Les deux secteurs									
1	Under 5 — Moins de 5	53	2.0	58	2.3	13,226	3.1	15,843	
2	5	243	9.1	268	10.5	195,723	45.4	197,178	3
3	6- 9	66	2.5	88	3.5	2,756	0.6	3,141	
4	10	710	26.5	844	33.1	167,581	38.9	266,395	50
5	11-14	152	5.7	152	6.0	7,721	1.8	9,492	
6	15	412	15.4	355	13.9	13,863	3.2	12,270	
7	16-18	12	0.4	10	0.4	213	--	224	
8	19	183	6.8	147	5.8	3,721	0.9	3,416	
9	20	838	31.2	614	24.1	22,412	5.2	19,952	
10	Over 20 — Plus de 20	15	0.6	14	0.5	3,737	0.9	2,955	
11	Total	2,684	100.0	2,550	100.0	430,953	100.0	530,866	100
Private sector — Secteur privé									
12	Under 5 — Moins de 5	51	2.0	54	2.2	482	0.4	735	
13	5	233	9.1	254	10.4	13,315	11.1	17,041	
14	6- 9	66	2.6	86	3.5	2,756	2.3	3,117	
15	10	670	26.1	806	33.1	57,446	47.7	109,647	60
16	11-14	142	5.5	145	5.9	7,146	5.9	9,309	
17	15	405	15.8	348	14.3	11,706	9.7	11,908	
18	16-18	12	0.5	10	0.4	213	0.2	224	
19	19	172	6.7	138	5.7	3,154	2.6	2,514	
20	20	800	31.2	583	23.9	20,501	17.0	18,426	100
21	Over 20 — Plus de 20	14	0.5	13	0.5	3,730	3.1	2,947	
22	Total	2,565	100.0	2,437	100.0	120,449	100.0	175,868	100
Public sector — Secteur public									
23	Under 5 — Moins de 5	2	1.7	4	3.5	12,744	4.1	15,108	4
24	5	10	8.4	14	12.4	182,408	58.7	180,137	50
25	6- 9	—	—	2	1.8	—	—	24	
26	10	40	33.6	38	33.6	110,135	35.5	156,748	44
27	11-14	10	8.4	7	6.2	575	0.2	183	
28	15	7	5.9	7	6.2	2,157	0.7	362	
29	16-18	—	—	—	—	—	—	—	
30	19	11	9.2	9	8.0	567	0.2	902	
31	20	38	31.9	31	27.4	1,911	0.6	1,526	
32	Over 20 — Plus de 20	1	0.8	1	0.9	7	--	8	
33	Total	119	100.0	113	100.0	310,504	100.0	354,998	100

¹ Plans subject to pension legislation were classified on the basis of the vesting conditions applicable to employees who leave before completing 10 years of service attaining age 45. In addition, common to these plans was the legislative requirement of locked-in vesting for employees who leave after 10 years of service and age 45.

TABLEAU 22. Attribution de la quote-part patronale en fin d'emploi – Entière différée et graduelle différée – Régimes du secteur public et du secteur privé, avec nombre de participants selon le sexe et les années de participation pour quote-part entière, avec les régimes et le nombre de participants assujettis à une législation de réglementation, 1970 et 1974

Members Participants								Subject to regulatory legislation ¹ Régimes assujettis à une législation de réglementation ¹								No
Female Femmes				Total				Plans Régimes				Members Participants				
1970		1974		1970		1974		1970		1974		1970		1974		
Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	
2,107	1.1	2,679	1.0	15,333	2.5	18,522	2.3	46	86.8	50	86.2	15,158	98.9	18,333	99.0	1
1,519	37.4	81,750	31.0	267,242	42.9	278,928	35.1	203	83.5	232	86.6	16,213	6.1	32,301	11.6	2
356	0.2	432	0.2	3,112	0.5	3,573	0.4	59	89.4	76	86.4	3,003	96.5	3,281	91.8	3
5,353	55.0	166,608	63.2	272,934	43.9	433,003	54.5	601	84.6	708	83.9	245,690	90.0	343,348	79.3	4
2,692	1.4	3,481	1.3	10,413	1.7	12,973	1.6	126	82.9	124	81.6	9,485	91.1	12,320	95.0	5
2,373	1.2	2,569	1.0	16,236	2.6	14,839	1.9	332	80.6	302	85.1	14,415	88.8	13,873	93.5	6
17	--	59	--	230	--	283	--	11	91.7	9	90.0	226	98.3	252	89.0	7
635	0.3	642	0.2	4,356	0.7	4,058	0.5	157	85.8	121	82.3	4,004	91.9	3,657	90.1	8
5,063	2.6	4,886	1.9	27,475	4.4	24,838	3.1	673	80.3	506	82.4	23,405	85.2	20,710	83.4	9
1,274	0.7	366	0.1	5,011	0.8	3,321	0.4	12	80.0	12	85.7	4,916	98.1	3,306	99.5	10
1,389	100.0	263,472	100.0	622,342	100.0	794,338	100.0	2,220	82.7	2,140	83.9	336,515	54.1	451,381	56.8	11
55	0.2	256	0.8	537	0.4	991	0.5	45	88.2	48	88.9	409	76.2	902	91.0	12
990	6.4	2,615	8.3	15,305	10.1	19,656	9.5	197	84.5	224	88.2	13,921	91.0	16,425	83.6	13
356	1.1	431	1.4	3,112	2.1	3,548	1.7	59	89.4	75	87.2	3,003	96.5	3,260	91.9	14
8,046	57.9	16,772	53.1	75,492	49.8	126,419	60.9	577	86.1	685	85.0	70,389	93.2	121,996	96.5	15
2,561	8.2	3,460	11.0	9,707	6.4	12,769	6.2	124	87.3	124	85.5	9,425	97.1	12,320	96.5	16
2,046	6.6	2,523	8.0	13,752	9.1	14,431	7.0	327	80.7	298	85.6	12,724	92.5	13,531	93.8	17
17	0.1	59	0.2	230	0.2	283	0.1	11	91.7	9	90.0	226	98.3	252	89.0	18
476	1.5	419	1.3	3,630	2.4	2,933	1.4	151	87.8	117	84.8	3,406	93.8	2,710	92.4	19
4,357	14.0	4,681	14.8	24,858	16.4	23,107	11.1	646	80.8	485	83.2	21,395	86.1	19,233	83.2	20
1,273	4.1	365	1.2	5,003	3.3	3,312	1.6	12	85.7	12	92.3	4,916	98.3	3,306	99.8	21
1,177	100.0	31,581	100.0	151,626	100.0	207,449	100.0	2,149	83.8	2,077	85.2	139,814	92.2	193,935	93.5	22
2,052	1.3	2,423	1.0	14,796	3.1	17,531	3.0	1	50.0	2	50.0	14,749	99.7	17,431	99.4	23
9,529	43.4	79,135	34.1	251,937	53.5	259,272	44.2	6	60.0	8	57.1	2,292	0.9	15,876	6.1	24
--	--	1	--	--	--	25	--	--	--	1	50.0	--	--	21	84.0	25
7,307	54.5	149,836	64.6	197,442	41.9	306,584	52.2	24	60.0	23	60.5	175,301	88.8	221,352	72.2	26
131	0.1	21	--	706	0.1	204	--	2	20.0	--	--	60	8.5	--	--	27
327	0.2	46	--	2,484	0.5	408	0.1	5	71.4	4	57.1	1,691	68.1	342	83.8	28
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	29
159	0.1	223	0.1	726	0.2	1,125	0.2	6	54.5	4	44.4	598	82.4	947	84.2	30
706	0.4	205	0.1	2,617	0.6	1,731	0.3	27	71.1	21	67.7	2,010	76.8	1,477	85.3	31
1	--	1	--	8	--	9	--	--	--	--	--	--	--	--	--	32
2,212	100.0	231,891	100.0	470,716	100.0	586,889	100.0	71	59.7	63	55.8	196,701	41.8	257,446	43.9	33

¹ Les régimes assujettis à une législation de réglementation ont été classés sur la base des conditions d'attribution de la quote-part patronale applicables aux employés qui ent avant d'avoir accompli 10 ans de service et d'avoir atteint l'âge de 45 ans. En outre, une caractéristique commune à ces régimes est l'exigence de la loi relativement au âge des cotisations pour les employés qui quittent après 10 ans de service et qui ont atteint 45 ans.

TABLE 23. Vesting on Termination of Service — Deferred Graduated Based on Years of Service or Participation —
Plans with Membership by Sex, Showing Plans and Members Subject to Regulatory Legislation, 1974

No.	Years in which vesting starts Année ou commence la quote-part	Years completed Année terminée	Plans Régimes		Members Participants	
			Number Nombre	%	Male Hommes	
					Number Nombre	%
1	Less than 1 year — Moins de 1 an	1-4	—	—	—	—
2		5	—	—	—	—
3		6-9	—	—	—	—
4		10	1	--	3	—
5		11-14	—	—	—	—
6		15	—	—	—	—
7		16-18	—	—	—	—
8		19	—	—	—	—
9		20	—	—	—	—
10		Over 20 — Plus de 20	1	--	124	—
11	Total		2	--	127	—
12	1-4 years — ans	2-4	14	0.2	256	—
13		5	135	2.1	9,805	—
14		6-9	71	1.1	4,203	—
15		10	545	8.3	17,937	—
16		11-14	72	1.1	2,272	—
17		15	37	0.6	1,386	—
18		16-18	6	0.1	157	—
19		19	3	--	10	—
20		20	77	1.2	2,809	—
21		Over 20 — Plus de 20	5	0.1	2,423	—
22	Total		965	14.8	41,258	—
23	5 years — ans	6-9	128	2.0	2,639	—
24		10	1,044	16.0	84,543	—
25		11-14	330	5.0	13,802	—
26		15	194	3.0	9,773	—
27		16-18	2	--	20	—
28		19	8	0.1	143	—
29		20	195	3.0	7,052	—
30		Over 20 — Plus de 20	11	0.2	97	—
31	Total		1,912	29.2	118,069	—
32	6 years — ans	7-9	2	--	11	—
33		10	399	6.1	19,195	—
34		11-14	19	0.3	357	—
35		15	421	6.4	21,019	—
36		16-18	1	--	27	—
37		19	—	—	—	—
38		20	16	0.2	3,344	—
39		Over 20 — Plus de 20	3	--	14	—
40	Total		861	13.2	43,967	—
41	7-9 years — ans	8-9	—	—	—	—
42		10	5	0.1	209	—
43		11-14	12	0.2	1,644	—
44		15	5	0.1	54	—
45		16-18	15	0.2	322	—
46		19	1	--	14	—
47		20	—	—	—	—
48		Over 20 — Plus de 20	3	--	22	—
49	Total		41	0.6	2,265	—
50	10 years — ans	11-14	24	0.4	2,772	—
51		15	481	7.4	15,997	—
52		16-18	8	0.1	191	—
53		19	572	8.7	17,554	—
54		20	494	7.6	45,015	—
55		Over 20 — Plus de 20	21	0.3	860	—
56	Total		1,600	24.5	82,389	—
57	11 years — ans	12-14	2	--	207	—
58		15	52	0.8	3,323	—
59		16-18	5	0.1	333	—
60		19	2	--	11	—
61		20	959	14.7	30,429	—
62		Over 20 — Plus de 20	5	0.1	72	—
63	Total		1,025	15.7	34,375	—
64	12-14 years — ans	13-15	—	—	—	—
65		16-18	—	—	—	—
66		19	—	—	—	—
67		20	1	--	1	—
68		Over 20 — Plus de 20	5	0.1	1,236	—
69	Total		6	0.1	1,237	—
70	15 years — ans	16-18	—	—	—	—
71		19	—	—	—	—
72		20	90	1.4	5,011	—
73		Over 20 — Plus de 20	18	0.3	2,814	—
74	Total		108	1.7	7,825	—
75	16 years and over — ans et plus	17-18	—	—	—	—
76		19	—	—	—	—
77		20	14	0.2	311	—
78		Over 20 — Plus de 20	4	0.1	84	—
79	Total		18	0.3	395	—
80	Grand — Total — Général		6,538	100.0	331,907	—

¹ Plans subject to pension legislation were classified on the basis of the vesting conditions applicable to employees who leave before completing 10 years of service and attaining age 45. In addition, common to these plans was the legislative requirement of locked-in vesting for employees who leave after 10 years of service and age 45.

TABLEAU 23. Attribution de la quote-part patronale en fin d'emploi - Différée et graduelle basée sur les années de service ou de participation
Régimes avec participants selon le sexe et avec indication des régimes et des participants assujettis à une législation de réglementation, 1974

Members - Participants				Subject to regulatory legislation ¹ - Assujettis à une législation de réglementation ¹				No
Female - Femmes		Total		Plans - Régimes		Members - Participants		
Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	
-	-	-	-	-	-	-	-	1
-	-	-	-	-	-	-	-	2
14	-	17	-	1	-	17	-	3
-	-	-	-	-	-	-	-	4
-	-	-	-	-	-	-	-	5
-	-	-	-	-	-	-	-	6
-	-	-	-	-	-	-	-	7
-	-	-	-	-	-	-	-	8
-	-	124	-	1	-	124	-	9
14	-	141	-	2	-	141	-	10
73	0.1	329	0.1	11	0.2	270	0.1	11
709	0.8	10,514	2.5	107	1.9	10,121	2.8	12
329	0.4	4,532	1.1	50	0.9	1,158	0.3	13
4,474	5.0	22,411	5.3	464	8.4	21,499	5.9	14
820	0.9	3,092	0.7	58	1.0	2,513	0.7	15
599	0.7	1,985	0.5	35	0.6	1,957	0.5	16
26	-	183	-	6	0.1	183	-	17
-	-	10	-	3	0.1	10	-	18
778	0.9	3,587	0.9	68	1.2	3,492	1.0	19
300	0.3	2,723	0.6	5	0.1	2,723	0.7	20
8,108	9.1	49,366	11.7	807	14.6	43,926	12.0	21
534	0.6	3,173	0.8	106	1.9	2,327	0.6	22
20,435	22.8	104,978	24.9	897	16.2	79,870	21.7	23
4,595	5.1	18,397	4.4	281	5.1	17,802	4.8	24
6,436	7.2	16,209	3.8	174	3.1	11,272	3.1	25
9	-	29	-	2	-	29	-	26
15	-	158	-	8	0.1	158	-	27
1,105	1.2	8,157	1.9	174	3.1	7,140	1.9	28
46	0.1	143	-	8	0.1	113	-	29
33,175	37.1	151,244	35.9	1,650	29.9	118,711	32.3	30
-	-	11	-	2	-	11	-	31
4,032	4.5	23,227	5.5	331	6.0	20,224	5.5	32
46	0.1	403	0.1	10	0.2	165	-	33
4,405	4.9	25,424	6.0	314	5.7	23,469	6.4	34
36	-	63	-	1	-	63	-	35
-	-	-	-	-	-	-	-	36
389	0.4	3,733	0.9	15	0.3	3,713	1.0	37
2	-	16	-	3	0.1	16	-	38
8,910	10.0	52,877	12.5	676	12.2	47,661	13.0	39
-	-	-	-	-	-	-	-	40
126	0.1	335	0.1	4	0.1	323	0.1	41
35	-	1,679	0.4	9	0.2	1,574	0.4	42
55	0.1	109	-	5	0.1	109	-	43
48	0.1	370	0.1	13	0.2	356	0.1	44
-	-	14	-	1	-	14	-	45
-	-	-	-	-	-	-	-	46
1	-	23	-	3	0.1	23	-	47
265	0.3	2,530	0.6	35	0.6	2,399	0.7	48
272	0.3	3,044	0.7	22	0.4	3,020	0.8	49
3,877	4.3	19,874	4.7	437	7.9	18,389	5.0	50
212	0.2	403	0.1	7	0.1	372	0.1	51
3,820	4.3	21,374	5.1	480	8.7	20,060	5.5	52
20,534	23.0	65,549	15.6	435	7.9	64,298	17.5	53
313	0.3	1,173	0.3	19	0.3	1,156	0.3	54
29,028	32.5	111,417	26.4	1,400	25.3	107,295	29.2	55
108	0.1	315	0.1	2	-	315	0.1	56
518	0.6	3,841	0.9	46	0.8	3,747	1.0	57
77	0.1	410	0.1	4	0.1	332	0.1	58
3	-	14	-	1	-	12	-	59
6,157	6.9	36,586	8.7	775	14.0	30,745	8.4	60
4	-	76	-	5	0.1	76	-	61
6,867	7.7	41,242	9.8	833	15.1	35,227	9.6	62
-	-	-	-	-	-	-	-	63
-	-	-	-	-	-	-	-	64
-	-	-	-	-	-	-	-	65
-	-	-	-	-	-	-	-	66
846	0.9	2,082	0.5	5	0.1	2,082	0.6	67
846	0.9	2,083	0.5	6	0.1	2,083	0.6	68
-	-	-	-	-	-	-	-	69
-	-	-	-	-	-	-	-	70
1,194	1.3	6,205	1.5	86	1.6	6,071	1.7	71
985	1.1	3,799	0.9	16	0.3	3,459	0.9	72
2,179	2.4	10,004	2.4	102	1.8	9,530	2.6	73
-	-	-	-	-	-	-	-	74
-	-	-	-	-	-	-	-	75
41	-	382	0.1	11	0.2	346	-	76
-	-	91	-	4	0.1	91	-	77
48	0.1	443	0.1	15	0.3	431	0.1	78
89,440	100.0	421,347	100.0	5,526	100.0	36,7404	100.0	79

¹ Les régimes assujettis à une législation de réglementation ont été classés selon la base des participants à l'attribution de la quote-part patronale en fin d'emploi accompli 10 années de service et d'avoir atteint l'âge de 45 ans. En outre, une caractéristique commune à ces régimes est l'exigence de la loi pour le blocage des cotisations pour les employés après 10 ans de service ou qui ont atteint 45 ans.

TABLE 24. Disposition of Employee Contributions Not Locked in by Legislation in Contributory Plans on Termination of Service Prior to Retirement by Type of Plan and Sector, 1974

No.	Type of plan and sector Genre de régime et secteur	Refund of employee contributions permitted Remboursement autorisé des cotisations de l'employé			
		Total with refund provision Total avec clause de remboursement		Refund with forfeiture of vesting Remboursement avec la perte de la quote-part patronale	
		Plans Régimes	Members Participants	Plans Régimes	Members Participants
	Both sectors — Les deux secteurs				
	Unit Benefit — Prestations unitaires:				
1	Final earnings — Gains ultimes	12	2,816	7	1,012
2	Final average earnings — Gains ultimes moyens	250	98,698	155	71,879
3	Average best earnings — Meilleurs gains moyens	719	1,496,051	489	1,339,536
4	Career average earnings — Gains moyens de la carrière	4,517	558,111	3,131	468,166
5	Level percentage of earnings — Pourcentage uniforme des gains	22	193	4	96
6	Money purchase — Régime d'achat	5,642	123,164	2,333	73,056
7	Profit sharing — Participation aux bénéfices	172	7,889	81	4,256
8	Flat benefit — Prestations forfaitaires	156	191,981	66	80,371
9	Composite — Régime mixte	192	24,612	141	14,195
10	Other — Autres	120	11,572	28	8,695
11	Total	11,802	2,515,087	6,435	2,061,262
	Private sector — Secteur privé				
	Unit benefit — Prestations unitaires:				
12	Final earnings — Gains ultimes	11	2,608	6	804
13	Final average earnings — Gains ultimes moyens	231	69,075	140	44,653
14	Average best earnings — Meilleurs gains moyens	597	230,424	385	127,073
15	Career average earnings — Gains moyens de la carrière	4,249	400,449	2,923	323,519
16	Level percentage of earnings — Pourcentage uniforme des gains	21	173	4	96
17	Money purchase — Régime d'achat	5,362	109,445	2,218	61,940
18	Profit sharing — Participation aux bénéfices	172	7,889	81	4,256
19	Flat benefit — Prestations forfaitaires	156	191,981	66	80,371
20	Composite — Régime mixte	191	24,604	140	14,187
21	Other — Autres	119	10,441	28	8,695
22	Total	11,109	1,047,089	5,991	665,594
	Public sector — Secteur public				
	Unit benefit — Prestations unitaires:				
23	Final earnings — Gains ultimes	1	208	1	208
24	Final average earnings — Gains ultimes moyens	19	29,623	15	27,226
25	Average best earnings — Meilleurs gains moyens	122	1,265,627	104	1,212,463
26	Career average earnings — Gains moyens de la carrière	268	157,662	208	144,647
27	Level percentage of earnings — Pourcentage uniforme des gains	1	20	—	—
28	Money purchase — Régime d'achat	280	13,719	115	11,116
29	Profit sharing — Participation aux bénéfices	—	—	—	—
30	Flat benefit — Prestations forfaitaires	—	—	—	—
31	Composite — Régime mixte	1	8	1	8
32	Other — Autres	1	1,131	—	—
33	Total	693	1,467,998	444	1,395,668

TABLEAU 24. Disposition des cotisations de l'employé, non bloquées par une loi, dans les régimes contributifs lors de la cessation d'emploi avant la retraite, selon le genre de régimes et le secteur, 1974

Refund of employee contributions permitted Remboursement autorisé des cotisations de l'employé				Refunds not permitted, contributions locked in Remboursement non autorisé des cotisations bloquées		Total with and without refunds Total avec et sans remboursements		No
Refund with retention of vesting Remboursement avec la rétention de la quote-part patronale		Refund with no vesting provisions Remboursement sans la quote-part patronale						
Plans — Régimes	Members — Participants	Plans — Régimes	Members — Participants	Plans — Régimes	Members — Participants	Plans — Régimes	Members — Participants	
—	—	5	1,804	—	—	12	2,816	1
27	2,939	68	23,880	9	844	259	99,542	2
103	18,692	127	137,823	29	3,594	748	1,499,645	3
597	29,614	789	60,331	118	38,864	4,635	596,975	4
16	67	2	30	—	—	22	193	5
2,860	39,989	449	10,119	275	10,232	5,917	133,396	6
81	3,436	10	197	3	748	175	8,637	7
49	136	41	111,474	35	630	191	192,611	8
17	2,883	34	7,534	6	1,695	198	26,307	9
85	1,018	7	1,859	2	3	122	11,575	10
3,835	98,774	1,532	355,051	477	56,610	12,279	2,571,697	11
—	—	5	1,804	—	—	11	2,608	12
27	2,939	64	21,483	8	797	239	69,872	13
100	14,983	112	88,368	27	3,092	624	233,516	14
574	27,661	752	49,269	113	38,210	4,362	438,659	15
15	47	2	30	—	—	21	173	16
2,705	37,677	439	9,828	238	9,822	5,600	119,267	17
81	3,436	10	197	3	748	175	8,637	18
49	136	41	111,474	34	626	190	192,607	19
17	2,883	34	7,534	6	1,695	197	26,299	20
85	1,018	6	728	2	3	121	10,444	21
3,653	90,780	1,465	290,715	431	54,993	11,540	1,102,082	22
—	—	—	—	—	—	1	208	23
—	—	4	2,397	1	47	20	29,670	24
3	3,709	15	49,455	2	502	124	1,266,129	25
23	1,953	37	11,062	5	654	273	158,316	26
1	20	—	—	—	—	1	20	27
155	2,312	10	291	37	410	317	14,129	28
—	—	—	—	—	—	—	—	29
—	—	—	—	1	4	1	4	30
—	—	—	—	—	—	1	8	31
—	—	1	1,131	—	—	1	1,131	32
182	7,994	67	64,336	46	1,617	739	1,469,615	33

TABLE 25. Normal Retirement Age in Pension Plans in the Public and Private Sectors
with Membership by Sex, 1970 and 1974

Normal retirement age — Âge normal de la retraite		Male — Hommes			
		Plans — Régimes			
		1970		1974	
		Number — Nombre	%	Number — Nombre	%
No.					
	Both sectors — Les deux secteurs				
1	Under 50 — Moins de 50	1	--		
2	50-54	6	--	5	--
3	55	43	0.3	23	0.1
4	56-59	—	—	—	—
5	60	1,732	10.8	1,165	7.4
6	61-64	32	0.2	55	0.3
7	65	13,808	85.8	14,271	90.2
8	66-69	108	0.7	57	0.4
9	70	274	1.7	173	1.1
10	Over 70 — Plus de 70	3	--	2	--
11	Other — Autres	89	0.6	76	0.5
12	Total	16,096	100.0	15,827	100.0
	Private sector — Secteur privé				
13	Under 50 — Moins de 50	1	--	—	—
14	50-54	5	--	3	--
15	55	38	0.2	19	0.1
16	56-59	—	—	—	—
17	60	1,708	11.1	1,127	7.5
18	61-64	31	0.2	54	0.4
19	65	13,166	85.6	13,596	90.2
20	66-69	106	0.7	56	0.4
21	70	265	1.7	168	1.1
22	Over 70 — Plus de 70	3	--	2	--
23	Other — Autres	64	0.4	52	0.3
24	Total	15,387	100.0	15,077	100.0
	Public sector — Secteur public				
25	Under 50 — Moins de 50	—	—	—	—
26	50-54	1	0.1	2	0.3
27	55	5	0.7	4	0.5
28	56-59	—	—	—	—
29	60	24	3.4	38	5.1
30	61-64	1	0.1	1	0.1
31	65	642	90.6	675	90.0
32	66-69	2	0.3	1	0.1
33	70	9	1.3	5	0.7
34	Over 70 — Plus de 70	—	—	—	—
35	Other — Autres	25	3.5	24	3.2
36	Total	709	100.0	750	100.0

TABLEAU 25. Âge normal de la retraite au sein des régimes de pensions dans les secteurs public et privé
et nombre de participants selon le sexe, 1970 et 1974

Male - Hommes				Female - Femmes								No
Members - Participants				Plans - Régimes				Members - Participants				
1970		1974		1970		1974		1970		1974		
Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	
146	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	1
1,649	0.1	2,033	0.1	8	0.1	6	--	2	--	--	--	2
1,572	0.1	536	--	88	0.6	52	0.3	1,543	0.2	155	--	3
--	--	--	--	2	--	1	--	2	--	1	--	4
215,061	10.3	252,675	10.1	4,345	28.0	3,136	20.3	209,328	28.5	238,889	25.8	5
15,728	0.8	30,003	1.2	46	0.3	57	0.4	10,709	1.5	12,836	1.4	6
1,599,795	76.7	1,991,400	79.8	10,686	68.8	11,947	77.3	397,154	54.0	543,921	58.7	7
15,976	0.8	6,165	0.2	82	0.5	48	0.3	1,613	0.2	990	0.1	8
29,238	1.4	10,094	0.4	196	1.3	130	0.8	7,340	1.0	499	0.1	9
259	--	263	--	3	--	2	--	20	--	--	--	10
207,422	9.9	203,679	8.2	83	0.5	72	0.5	107,779	14.7	130,106	14.0	11
2,086,846	100.0	2,496,848	100.0	15,539	100.0	15,451	100.0	735,490	100.0	927,397	100.0	12
146	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	13
408	--	523	--	7	--	4	--	2	--	--	--	14
811	0.1	183	--	83	0.6	47	0.3	412	0.1	105	--	15
--	--	--	--	2	--	1	--	2	--	1	--	16
9,446	0.8	19,655	1.3	4,159	28.0	2,978	20.2	56,996	18.4	47,979	12.5	17
15,679	1.3	29,952	1.9	45	0.3	56	0.4	10,701	3.4	12,824	3.4	18
1,135,977	91.5	1,458,235	93.4	10,215	68.8	11,400	77.5	203,851	65.7	290,514	75.9	19
15,974	1.3	6,164	0.4	80	0.5	47	0.3	1,613	0.5	990	0.3	20
25,416	2.0	7,295	0.5	191	1.3	127	0.9	7,317	2.4	488	0.1	21
259	--	263	--	3	--	2	--	20	--	--	--	22
37,233	3.0	39,355	2.5	59	0.4	48	0.3	29,302	9.4	29,616	7.7	23
1,241,349	100.0	1,561,625	100.0	14,844	100.0	14,710	100.0	310,216	100.0	382,517	100.0	24
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	25
1,241	0.1	1,510	0.2	1	0.1	2	0.3	--	--	--	--	26
761	0.1	353	--	5	0.7	5	0.7	1,131	0.3	50	--	27
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	28
205,615	24.3	233,020	24.9	186	26.8	158	21.3	152,332	35.8	190,910	35.0	29
49	--	51	--	1	0.1	1	0.1	8	--	12	--	30
463,818	54.9	533,165	57.0	471	67.8	547	73.8	193,303	45.5	253,407	46.5	31
2	--	1	--	2	0.3	1	0.1	--	--	--	--	32
3,822	0.5	2,799	0.3	5	0.7	3	0.4	23	--	11	--	33
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	34
170,189	20.1	164,324	17.6	24	3.5	24	3.2	78,477	18.5	100,490	18.4	35
845,497	100.0	935,223	100.0	695	100.0	741	100.0	425,274	100.0	544,880	100.0	36

TABLE 26. Normal Retirement Age in Pension Plans by Industry
with Membership by Sex, 1974

No.	Industry — Secteur économique	Normal retirement age group Groupe d'âge normal de la retraite								
		Under 60 Moins de 60			60			61-64		
		M	F	T	M	F	T	M	F	T
1	Agriculture	1	—	1	8	13	21	—	—	—
2	Forestry — Forêts	1	—	1	45	189	234	—	—	—
3	Mines, quarries and oil wells — Mines, carrières et puit d'huile	25	10	35	223	465	688	1	1	—
	Manufacturing — Industries manufacturières:									
4	Food and beverages — Aliments et breuvages	42	—	42	407	1,287	1,694	357	204	561
5	Tobacco products — Produits du tabac	—	—	—	8	1,304	1,312	2,266	7	2,273
6	Rubber industries — Industrie du caoutchouc	—	—	—	1	11	12	—	—	—
7	Leather — Cuir	—	—	—	20	4	24	—	—	—
8	Textiles	—	—	—	142	129	271	—	—	—
9	Knitting mills — Bonneterie	—	—	—	11	8	19	—	—	—
10	Clothing — Vêtement	—	1	1	94	192	286	1,179	1,756	2,935
11	Wood — Bois	3	—	3	11	77	88	—	—	—
12	Furniture and fixtures — Meubles et articles d'ameublement	—	—	—	27	50	77	—	—	—
13	Paper and allied industries — Papier et industries connexes	—	—	—	11	2,006	2,017	—	—	—
14	Printing and publishing — Imprimerie et édition	—	1	1	5,124	408	5,532	548	—	5,580
15	Primary metals — Première transformation des métaux	—	1	1	114	1,018	1,132	769	—	770
16	Metal fabricating — Fabrication de produits en métal	1	—	1	136	276	412	1	—	—
17	Machinery — Machines	—	2	2	95	164	259	2,489	38	2,527
18	Transportation equipment — Équipement de transport	—	—	—	28	199	227	35	35	—
19	Electrical products — Appareils électriques	—	1	1	338	111	449	12	4	—
20	Non-metallic mineral products — Produits minéraux non métalliques	—	—	—	14	265	279	—	—	—
21	Petroleum and coal products — Produits du pétrole et du charbon	—	—	—	—	—	—	—	—	—
22	Chemical — Produits chimiques	—	—	—	157	598	755	—	—	—
23	Miscellaneous — Divers	—	—	—	49	173	222	—	16	—
24	Total	46	6	52	6,787	8,280	15,067	7,656	2,060	9,716
25	Construction	6	—	6	2,216	8,074	10,290	5,120	3	5,123
26	Transportation and communication — Transports et communications	1,967	10	1,977	7,782	7,260	15,042	2,992	227	3,219
	Trade — Commerce:									
27	Wholesale — Gros	1	38	39	1,954	1,756	3,710	10	8	—
28	Retail — Détail	61	10	71	1,579	1,769	3,348	3,342	2,823	6,165
29	Finance, insurance and real estate — Finances, assurances et immeuble	—	27	27	5,329	16,092	21,421	10,534	7,549	18,083
30	Community business and personal service — Services sociaux, commerciaux et personnels	55	48	103	12,443	97,624	110,067	297	153	450
31	Public administration and defence — Administration publique et défense	406	7	413	214,309	97,367	311,676	51	12	—
32	Grand — Total — Général	2,569	156	2,725	252,675	238,889	491,564	30,003	12,836	42,839

TABLEAU 26. Âge normal de la retraite dans les régimes de pensions, selon le secteur économique et nombre de participants
selon le sexe, 1974

Normal retirement age group Groupe d'âge normal de la retraite															
65			66-69			70 and over et plus			Other Autres			Total			No
F	I	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	
896	97	993				1	1	2				906	111	1,017	1
619	15	634							2	2	4	667	206	873	2
264	3,570	83,834				116	12	128	5,487	351	5,838	86,116	4,409	90,525	3
267	12,401	87,668				119	11	130				76,192	13,903	90,095	4
100	1,715	4,815										5,374	3,026	8,400	5
279	3,471	26,750				14	3	17				23,294	3,485	26,779	6
510	2,666	6,176							25	17	42	3,555	2,687	6,242	7
160	4,242	18,402	230	230	460				2		2	14,534	4,601	19,135	8
856	271	1,127				10		10	5		5	882	279	1,161	9
246	19,792	27,038				14		14	905	1,783	2,688	9,438	23,524	32,962	10
883	1,231	40,114	229	28	257	11	1	12				39,137	1,337	40,474	11
146	997	5,043	30	1	31				807	259	1,066	4,910	1,307	6,217	12
432	3,366	79,798	27	1	28	24		24				76,494	5,373	81,867	13
833	5,587	26,420	826	6	832	3,118	13	3,131	3,217		3,217	33,666	6,015	39,681	14
334	2,951	82,285	997	8	1,005	2		2				81,216	3,978	85,194	15
264	5,775	63,039	190	20	210	248	26	274	89	7	96	57,929	6,104	64,033	16
815	5,726	55,541	84		84	176	5	181	22	2	24	52,681	5,937	58,618	17
785	11,077	128,862	720	65	785	16		16	545	45	590	119,129	11,421	130,550	18
115	21,748	81,863	247	118	365	303	197	500				61,015	22,179	83,194	19
596	2,483	25,079	128	14	142							22,738	2,762	25,500	20
226	5,035	32,261										27,226	5,035	32,261	21
325	9,370	53,695	122	4	126				18	3	21	44,622	9,975	54,597	22
879	5,201	21,080	1		1	22	11	33	49	6	55	19,100	5,407	24,507	23
951	125,105	867,056	3,831	495	4,326	4,077	267	4,344	5,684	2,122	7,806	770,032	138,335	908,367	24
655	895	219,550				13		13				226,010	8,972	234,982	25
388	29,180	289,568				586	1	587	27,988	26,447	53,535	300,803	63,125	363,928	26
374	9,304	72,678	103	12	115	112	12	124	36	3	39	65,590	11,133	76,723	27
185	42,725	109,810		1	1	117	29	146	12	1	13	72,196	4,158	76,354	28
113	57,773	131,486	1	1	2	136	59	195	317	88	405	90,030	81,589	171,619	29
178	169,260	374,438	2,250	481	2,731	2,423	118	2,541	53,420	82,175	135,595	276,046	349,859	625,905	30
77	105,997	385,274				2,776		2,776	111,633	18,917	130,550	608,452	222,300	830,752	31
400	543,921	2,535,321	6,165	990	7,155	10,357	499	10,856	203,679	130,106	333,785	2,496,848	927,397	3,424,245	32

TABLE 27. Early Retirement Provisions in Plans in the Public and Private Sectors, 1970 and 1974

No.	Early retirement provisions Dispositions relatives à la retraite anticipée	Plans Régimes	
		1970	
		Number — Nombre	%
Both sectors — Les deux secteurs			
	Early retirement at — Retraite anticipée:		
1	Employees option — Au choix de l'employé	1,591	9.9
2	Employers option — Au choix de l'employeur	921	5.7
3	Mutual consent — Consentement mutuel	12,451	77.2
4	Other — Autres	428	2.7
5	No provisions — Aucune disposition	746	4.6
6	Total	16,137	100.0
Private sector — Secteur privé			
	Early retirement at — Retraite anticipée:		
7	Employees option — Au choix de l'employé	1,473	9.5
8	Employers option — Au choix de l'employeur	871	5.6
9	Mutual consent — Consentement mutuel	11,998	77.8
10	Other — Autres	397	2.6
11	No provisions — Aucune disposition	686	4.4
12	Total	15,425	100.0
Public sector — Secteur public			
	Early retirement at — Retraite anticipée:		
13	Employees option — Au choix de l'employé	118	16.6
14	Employers option — Au choix de l'employeur	50	7.0
15	Mutual consent — Consentement mutuel	453	63.6
16	Other — Autres	31	4.4
17	No provisions — Aucune disposition	60	8.4
18	Total	712	100.0

TABLE 28. Benefits on Death Before Retirement in Public and Private Sector Plans with Membership by Sex, 1970 and 1974

Type of benefit — Genres de prestations		Plans — Régimes			
		1970		1974	
		Number — Nombre	%	Number — Nombre	%
No.					
Both sectors — Les deux secteurs					
1	No death benefit — Aucune prestation de décès	841	5.2	1,103	7.0
2	Refund of employee contributions — Remboursement des cotisations de l'employé	4,139	25.6	4,467	28.2
3	Refund of vested employer contributions — Remboursement des cotisations de l'employeur	2,899	18.0	2,161	13.6
4	Widow's pension — Pension de veuve	489	3.0	685	4.3
5	Refund of employee contributions and vested employer contributions — Remboursement des cotisations de l'employé et des cotisations de l'employeur	7,744	48.0	7,408	46.7
6	Other — Autres	25	0.2	29	0.2
7	Total	16,137	100.0	15,853	100.0
Private sector — Secteur privé					
8	No death benefit — Aucune prestation de décès	838	5.4	1,100	7.3
9	Refund of employee contributions — Remboursement des cotisations de l'employé	3,886	25.2	4,198	27.8
10	Refund of vested employer contributions — Remboursement des cotisations de l'employeur	2,892	18.7	2,155	14.3
11	Widow's pension — Pension de veuve	411	2.7	581	3.8
12	Refund of employee contributions and vested employer contributions — Remboursement des cotisations de l'employé et des cotisations de l'employeur	7,374	47.8	7,039	46.6
13	Other — Autres	24	0.2	29	0.2
14	Total	15,425	100.0	15,102	100.0
Public sector — Secteur public					
15	No death benefit — Aucune prestation de décès	3	0.4	3	0.4
16	Refund of employee contributions — Remboursement des cotisations de l'employé	253	35.5	269	35.8
17	Refund of vested employer contributions — Remboursement des cotisations de l'employeur	7	1.0	6	0.8
18	Widow's pension — Pension de veuve	78	11.0	104	13.8
19	Refund of employee contributions and vested employer contributions — Remboursement des cotisations de l'employé et des cotisations de l'employeur	370	52.0	369	49.1
20	Other — Autres	1	0.1		
21	Total	712	100.0	751	100.0

TABLEAU 27. Dispositions relatives à la retraite anticipée dans les régimes du secteur public et du secteur privé, 1970 et 1974

Plans Régimes		Members Participants				No
1974		1970		1974		
Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	
1,720	10.8	1,001,736	35.5	1,236,927	36.1	1
1,009	6.4	212,831	7.5	178,998	5.2	2
12,275	77.4	1,086,135	38.5	1,561,740	45.6	3
335	2.1	149,634	5.3	293,738	8.6	4
514	3.2	372,000	13.2	152,842	4.5	5
15,853	100.0	2,822,336	100.0	3,424,245	100.0	6
1,595	10.6	415,842	26.8	604,848	31.1	7
948	6.3	80,873	5.2	57,263	2.9	8
11,793	78.1	842,298	54.3	976,933	50.3	9
308	2.0	118,770	7.7	200,999	10.3	10
458	3.0	93,782	6.0	104,099	5.4	11
15,102	100.0	1,551,565	100.0	1,944,142	100.0	12
125	16.6	585,894	46.1	632,079	42.7	13
61	8.1	131,958	10.4	121,735	8.2	14
482	64.2	243,837	19.2	584,807	39.5	15
27	3.6	30,864	2.4	92,739	6.3	16
56	7.5	278,218	21.9	48,743	3.3	17
751	100.0	1,270,771	100.0	1,480,103	100.0	18

TABLEAU 28. Prestations en cas de décès avant la retraite dans les régimes du secteur public et du secteur privé et nombre de participants selon le sexe, 1970 et 1974

Members - Participants												
Male - Hommes				Female - Femmes				Total				
1970		1974		1970		1974		1970		1974		
Number		Number	%	Number	%	Number	%	Number	%	Number	%	No
Nombre		Nombre		Nombre		Nombre		Nombre		Nombre		
248,640	11.9	348,004	13.9	102,403	13.9	131,795	14.2	351,043	12.4	479,799	14.0	1
548,716	26.3	646,813	25.9	175,431	23.9	184,977	19.9	724,147	25.7	831,790	24.3	2
39,534	1.9	84,871	3.4	5,382	0.7	16,196	1.7	44,916	1.6	101,067	3.0	3
990,348	47.5	1,154,430	46.2	368,432	50.1	511,454	55.1	1,358,780	48.1	1,665,884	48.6	4
220,795	10.6	236,975	9.5	70,718	9.6	73,863	8.0	291,513	10.3	310,838	9.1	5
38,813	1.9	25,755	1.0	13,124	1.8	9,112	1.0	51,937	1.8	34,867	1.0	6
2,086,846	100.0	2,496,848	100.0	735,490	100.0	927,397	100.0	2,822,336	100.0	3,424,245	100.0	7
247,621	19.9	347,628	22.3	102,268	33.0	131,785	34.5	349,889	22.6	479,413	24.7	8
463,414	37.3	569,002	36.4	92,194	29.7	110,893	29.0	555,608	35.8	679,895	35.0	9
38,252	3.1	83,322	5.3	5,376	1.7	16,185	4.2	43,628	2.8	99,507	5.1	10
297,845	24.0	362,627	23.2	67,765	21.8	76,488	20.0	365,610	23.6	439,115	22.6	11
165,404	13.3	173,291	11.1	34,489	11.1	38,054	9.9	199,893	12.9	211,345	10.9	12
28,813	2.3	25,755	1.6	8,124	2.6	9,112	2.4	36,937	2.4	34,867	1.8	13
1,241,349	100.0	1,561,625	100.0	310,216	100.0	382,517	100.0	1,551,565	100.0	1,944,142	100.0	14
1,019	0.1	376	--	135	--	10	--	1,154	0.1	386	--	15
85,832	10.1	77,811	8.3	83,237	19.6	74,084	13.6	168,539	13.3	151,895	10.3	16
1,282	0.2	1,549	0.2	6	--	11	--	1,288	0.1	1,560	0.1	17
692,503	81.9	791,803	84.7	300,667	70.7	434,966	79.8	993,170	78.2	1,226,769	82.9	18
55,391	6.6	63,684	6.8	36,229	8.5	35,809	6.6	91,620	7.2	99,493	6.7	19
10,000	1.2	--	--	5,000	1.2	--	--	15,000	1.2	--	--	20
845,497	100.0	935,223	100.0	425,274	100.0	544,880	100.0	1,270,771	100.0	1,480,103	100.0	21

TABLE 29. Benefits on Death After Retirement in Public and Private Sector Plans, 1970 and 1974

No.	Types of benefit — Genres de prestations	Both sectors - Les deux secteurs					
		Plans - Régimes				Members - Participants	
		1970		1974		1970	
		Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%
1	No benefit - Aucune prestation	980	6.1	1,184	7.5	362,971	12.9
	Pension payments for balance of guaranteed term in months - Paiement de la pension pour le reste de la période garantie en mois:						
2	Less than 36 - Moins de 36	43	0.3	29	0.2	1,693	0.1
3	36	41	0.3	31	0.2	23,561	0.8
4	37 - 59	20	0.1	13	0.1	1,742	0.1
5	60	5,376	33.3	5,345	33.7	602,085	21.3
6	61 - 99	8	--	10	0.1	4,246	0.2
7	100	614	3.8	432	2.7	10,075	0.4
8	101 - 119	4	--	4	--	47	--
9	120	7,201	44.6	7,171	45.2	126,300	4.5
10	121 - 179	—	—	1	--	—	—
11	180	255	1.6	164	1.0	668	--
12	181 - 239	1	--	—	—	1	--
13	240	9	0.1	4	--	24	--
14	Over 240 - Plus de 240	—	—	—	—	—	—
15	Employee contributions less pension paid - Cotisation de l'employé moins la pension déjà versée	548	3.4	465	2.9	314,719	11.2
16	Employee and employer contributions less pension paid - Cotisation de l'employé et de l'employeur moins la pension déjà versée	131	0.8	100	0.6	20,937	0.7
17	Widow's pension - Pension de veuve	359	2.2	465	2.9	1,204,478	42.7
18	Option chosen - Au choix	462	2.9	363	2.3	32,538	1.2
19	Other - Autres	85	0.5	72	0.5	116,251	4.1
20	Total	16,137	100.0	15,853	100.0	2,822,336	100.0

TABLE 30. Widow's Pension in Public and Private Sector Plans, 1970 and 1974

No.	Widow's pension Pensions de veuve	Both sectors - Les deux secteurs					
		Plans - Régimes				Members - Participants	
		1970		1974		1970	
		Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%
1	None provided - Aucune pension prévue	15,540	96.3	15,038	94.9	1,424,146	50.5
	Percentage of members accrued pension - Pourcentage des pensions accumulées des participants:						
2	Under 25% - Moins de 25 %	—	—	3	--	—	--
3	25	4	--	4	--	101	--
4	26 - 29	—	—	—	—	—	—
5	30 - 39	8	--	12	0.1	23,238	0.8
6	40 - 49	10	0.1	23	0.1	11,440	0.4
7	50	308	1.9	467	2.9	1,118,308	39.6
8	51 - 59	28	0.2	32	0.2	58,736	2.1
9	60 - 69	21	0.1	31	0.2	9,236	0.3
10	70 - 74	—	—	—	—	—	—
11	75 or over - et plus	54	0.3	35	0.2	1,943	0.1
12	Other - Autres	164	1.0	208	1.3	175,188	6.2
13	Total	597	3.7	815	5.1	1,398,190	49.5
14	Grand - Total - Général	16,137	100.0	15,853	100.0	2,822,336	100.0

TABLEAU 29. Prestations en cas de décès après la retraite dans les régimes du secteur public et du secteur privé, 1970 et 1974

Private sector – Secteur privé								Public sector – Secteur public								No
Plans – Régimes				Members – Participants				Plans – Régimes				Members – Participants				
1970		1974		1970		1974		1970		1974		1970		1974		
Number – Nombre	%	Number – Nombre	%	Number – Nombre	%	Number – Nombre	%	Number – Nombre	%	Number – Nombre	%	Number – Nombre	%	Number – Nombre	%	
958	6.2	1,158	7.7	339,356	21.9	440,551	22.7	22	3.1	26	3.5	23,615	1.9	112,335	7.6	1
40	0.3	27	0.2	939	0.1	3,310	0.2	3	0.4	2	0.3	754	0.1	23	--	2
40	0.3	31	0.2	23,121	1.5	17,071	0.9	1	0.1	--	--	440	--	--	--	3
17	0.1	10	0.1	1,197	0.1	142	--	3	0.4	3	0.4	545	--	624	--	4
5,087	33.0	5,065	33.5	483,044	31.1	546,279	28.1	289	40.6	280	37.3	119,041	9.4	133,724	9.0	5
8	0.1	10	0.1	4,246	0.3	4,927	0.3	--	--	--	--	--	--	--	--	6
604	3.9	422	2.8	9,919	0.6	13,316	0.7	10	1.4	10	1.3	156	--	133	--	7
4	--	4	--	47	--	48	--	--	--	--	--	--	--	--	--	8
5,983	45.3	6,907	45.7	117,114	7.5	173,567	8.9	218	30.6	264	35.2	9,186	0.7	11,507	0.8	9
--	--	1	--	--	--	1	--	--	--	--	--	--	--	--	--	10
252	1.6	163	1.1	662	--	876	--	3	0.4	1	0.1	6	--	1	--	11
1	--	--	--	1	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	12
8	0.1	3	--	23	--	4	--	1	0.1	1	0.1	1	--	1	--	13
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	14
507	3.3	429	2.8	191,705	12.4	283,123	14.6	41	5.8	36	4.8	123,014	9.7	115,315	7.8	15
127	0.8	97	0.6	19,416	1.3	21,913	1.1	4	0.6	3	0.4	1,521	0.1	240	--	16
274	1.8	366	2.4	222,545	14.3	340,169	17.5	85	11.9	99	13.2	981,933	77.3	1,097,213	74.1	17
442	2.9	344	2.3	28,375	1.8	27,280	1.4	20	2.8	19	2.5	4,163	0.3	4,762	0.3	18
73	0.5	65	0.4	109,855	7.1	71,565	3.7	12	1.7	7	0.9	6,396	0.5	4,225	0.3	19
5,425	100.0	15,102	100.0	1,551,565	100.0	1,944,142	100.0	712	100.0	751	100.0	1,270,771	100.0	1,480,103	100.0	20

TABLEAU 30. Pensions de veuve dans les régimes du secteur public et du secteur privé, 1970 et 1974

Private sector – Secteur privé								Public sector – Secteur public								No
Plans – Régimes				Members – Participants				Plans – Régimes				Members – Participants				
1970		1974		1970		1974		1970		1974		1970		1974		
Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	
924	96.8	14,410	95.4	1,164,808	75.1	1,443,720	74.3	616	86.5	628	83.6	259,338	20.4	227,657	15.4	1
—	—	3	—	—	—	424	—	—	—	—	—	—	—	—	—	2
4	—	4	—	101	—	452	—	—	—	—	—	—	—	—	—	3
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	4
8	0.1	12	0.1	23,238	1.5	11,528	0.6	—	—	—	—	—	—	—	—	5
10	0.1	23	0.2	11,440	0.7	7,862	0.4	—	—	—	—	—	—	—	—	6
226	1.5	370	2.5	190,167	12.3	277,705	14.3	82	11.5	97	12.9	928,141	73.0	1,052,430	71.1	7
24	0.2	28	0.2	51,138	3.3	49,439	2.5	4	0.6	4	0.5	7,598	0.6	9,358	0.6	8
18	0.1	25	0.2	8,869	0.6	9,137	0.5	3	0.4	6	0.8	367	—	33,010	2.2	9
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	10
53	0.3	34	0.2	1,255	0.1	1,312	0.1	1	0.1	1	0.1	688	0.1	807	0.1	11
158	1.0	193	1.3	100,549	6.5	142,563	7.3	6	0.8	15	2.0	74,639	5.9	156,841	10.6	12
501	3.2	692	4.6	386,757	24.9	500,422	25.7	96	13.5	123	16.4	1,011,433	79.6	1,252,446	84.6	13
425	100.0	15,102	100.0	1,551,565	100.0	1,944,142	100.0	712	100.0	751	100.0	1,270,771	100.0	1,480,103	100.0	14

TABLE 31. Contributions to Pension Plans by Funding Agency, 1965, 1970 and 1974

Funding agency Organisme de placement		Employee – Employé		
		1965	1970	1974
No.		\$'000		
		Contributions to all plans — Cotisations à tous les régimes		
1	Insurance companies – Compagnies d'assurances	94,072	98,419	144,753
2	Canadian government annuities – Rentes sur l'État	1,108	517	338
3	Trusteed – Fiducie	262,670	341,979	595,494
4	Combinations of above – Combinaisons des précédents	27,816	18,094	22,168
5	Government consolidated revenue funds – Fonds de revenu consolidé du gouvernement	..	208,215	290,735
6	Other – Autres	130,485	7,481	4,645
7	Total	516,151	674,705	1,058,133
		Contributions to contributory plans — Cotisations aux régimes contributifs		
8	Insurance companies – Compagnies d'assurances	93,204	96,640	141,378
9	Canadian government annuities – Rentes sur l'État	1,105	509	338
10	Trusteed – Fiducie	255,373	331,370	580,461
11	Combinations of above – Combinaisons des précédents	27,253	17,739	21,732
12	Government consolidated revenue funds – Fonds de revenu consolidé du gouvernement	..	208,215	290,735
13	Other – Autres	130,485	7,454	4,645
14	Total	507,420	661,927	1,039,289
		Contributions to non-contributory plans — Cotisations aux régimes non contributifs		
15	Insurance companies – Compagnies d'assurances	868	1,779	3,375
16	Canadian government annuities – Rentes sur l'État	3	8	—
17	Trusteed – Fiducie	7,297	10,609	15,033
18	Combinations of above – Combinaisons des précédents	563	355	436
19	Government consolidated revenue funds – Fonds de revenu consolidé du gouvernement	—
20	Other – Autres	—	27	—
21	Total	8,731	12,778	18,844

TABLEAU 31. Cotisations aux régimes de pensions selon l'organisme de placement, 1965, 1970 et 1974

Employer – Employeur									Total			No
Current service Service actuel			Past service and other payments Service passé et autres paiements			Total						
1965	1970	1974	1965	1970	1974	1965	1970	1974	1965	1970	1974	
\$'000												
Contributions to all plans Cotisations à tous les régimes												
88,706	104,343	201,263	20,274	23,802	50,349	108,980	128,145	251,612	203,052	226,564	396,365	1
1,136	500	308	92	1	4	1,228	501	312	2,336	1,018	650	2
280,030	409,207	789,633	94,822	173,841	261,669	374,852	583,048	1,051,302	637,522	925,027	1,646,796	3
30,321	22,179	46,422	3,170	7,368	13,188	33,491	29,547	59,610	61,307	47,641	81,778	4
..	186,020	264,337	..	122,031	299,007	..	308,051	563,344	..	516,266	854,079	5
132,461	3,382	6,108	2,387	122	712	134,848	3,504	6,820	265,333	10,985	11,465	6
532,654	725,631	1,308,071	120,745	327,165	624,929	653,399	1,052,796	1,933,000	1,169,550	1,727,501	2,991,133	7
Contributions to contributory plans Cotisations aux régimes contributifs												
79,005	87,082	137,464	14,805	18,591	37,993	93,810	105,673	175,457	187,014	202,313	316,835	8
1,012	484	302	35	1	4	1,047	485	306	2,152	994	644	9
203,632	291,610	567,884	44,442	106,974	113,966	248,074	398,584	681,850	503,447	729,954	1,262,311	10
26,594	16,500	30,309	2,378	5,556	6,709	28,972	22,056	37,018	56,225	39,795	58,750	11
..	185,312	263,302	..	122,031	299,007	..	307,343	562,309	..	515,558	853,044	12
131,686	3,246	5,980	2,387	55	645	134,073	3,301	6,625	264,558	10,755	11,270	13
441,929	584,234	1,005,241	64,047	253,208	458,324	505,976	837,442	1,463,565	1,013,396	1,499,369	2,502,854	14
Contributions to non-contributory plans Cotisations aux régimes non contributifs												
9,701	17,261	63,799	5,469	5,211	12,356	15,170	22,472	76,155	16,038	24,251	79,530	15
124	16	6	57	—	—	181	16	6	184	24	6	16
76,398	117,597	221,749	50,380	66,867	147,703	126,778	184,464	369,452	134,075	195,073	384,485	17
3,727	5,679	16,113	792	1,812	6,479	4,519	7,491	22,592	5,082	7,846	23,028	18
..	708	1,035	..	—	—	..	708	1,035	..	708	1,035	19
775	136	128	..	67	67	775	203	195	775	230	195	20
90,725	141,397	302,830	56,698	73,957	166,605	147,423	215,354	469,435	156,154	228,132	488,279	21

TECHNICAL NOTES

NOTES EXPLICATIVES

TECHNICAL NOTES

Definition of a Pension Plan

A pension plan is a formal arrangement entered into by an employer for providing retiring employees with a regular income for life in consideration of past services. The arrangement establishes a formula for determining pension benefits and the conditions an employee must meet to become entitled to such benefits.

Contributory Plan

Under a contributory plan the employees as well as the employer are required to make contributions.

Non-contributory Plan

Under a non-contributory plan the entire cost of pension benefits is borne by the employer and employees are not required to make contributions.

Funding Agency

A funding agency is an organization or a group of individuals that receives and accumulates pension plan contributions to be used for the payment of benefits under the plan. For purposes of this report the funding agency is the one used for current contributions.

Insured Plans

Insured plans may be underwritten by a variety of individual and group contracts with an insurance company or with the Government Annuities Branch. Contracts with an insurance company may range from the fully insured arrangement whereby the pension benefits are guaranteed by the insurer, to the deposit administration or segregated fund arrangements whereby the adequacy of the fund to meet the cost of the pension benefits is not guaranteed. All contracts with the Government Annuities Branch are the fully insured type.

Trusted Plans

Trusted plans are covered by agreements either with personal trustees or with trust companies. Under the trust approach there is no guarantee that the funds on hand will meet the cost of accrued pension benefits which is the basic difference between the fully insured and trusted approaches.

NOTES EXPLICATIVES

Définition du régime de pensions

Le régime de pensions est un ensemble de dispositions institué par un employeur en vue d'assurer à un travailleur retraité un revenu régulier sa vie durant en contrepartie de ses années de service. Ces dispositions contiennent une formule de calcul des prestations de pension et précisent les conditions que l'employé doit remplir afin d'être admissible à ces prestations.

Régime contributif

Dans un régime contributif, les employés et l'employeur sont tenus de verser des cotisations.

Régime non contributif

Dans un régime non contributif, le coût total des prestations de pensions est assumé par l'employeur et les employés ne sont pas tenus de verser des cotisations.

Organisme de placement

Un organisme de placement est une organisation ou un groupe de personnes qui reçoit et accumule les cotisations à un régime de pensions devant être utilisées pour le paiement des prestations prévues par le régime. Dans cette étude, l'organisme de placement est celui auprès duquel les cotisations courantes sont déposées.

Régimes assurés

Les régimes assurés peuvent être souscrits en vertu de divers contrats individuels ou collectifs par une compagnie d'assurances ou par la Direction des rentes sur l'État. Les contrats passés avec une compagnie d'assurances peuvent être entièrement assurés (c'est-à-dire que la pension pour laquelle des cotisations ont été versées est garantie par l'assureur) ou ne prévoit que la simple administration du dépôt ou d'une caisse indépendante, et dans ce cas, le souscripteur ne garantit pas un fonds suffisant pour payer les pensions prévues. Les contrats de la Direction des rentes sur l'État sont tous entièrement assurés.

Régimes en fiducie

Les régimes en fiducie sont établis par des ententes avec des fiduciaires particuliers ou avec des sociétés de fiducie. Le régime en fiducie ne garantit aucunement que la caisse suffira à payer les pensions prévues; c'est là la différence fondamentale entre les régimes entièrement assurés et les régimes en fiducie.

Vesting

Vesting on Termination of Employment

Vesting is the employee's right to all or part of the employer contributions paid on his behalf, on termination of employment before retirement, usually in the form of a deferred pension payable at normal retirement age.

Vesting on termination of employment may be divided into three types, as follows:

- (a) **Immediate full** — The employer contributions are fully and unconditionally vested in the employee when paid.
- (b) **Deferred full** — The employer contributions are fully vested in the employee after he fulfills certain specified conditions such as age, service, participation or a combination of these.
- (c) **Deferred graduated** — A proportion of employer contributions are vested in the employee after he has fulfilled specified minimum requirements with the proportion increasing as additional requirements are fulfilled until full (100%) vesting is reached.

Vesting Conditions

The conditions under which vested rights are granted to employees on termination of employment are specified in the plan. These conditions may be:

- a) A minimum number of years of service with the employer.
- b) A minimum number of years of participation in the plan.
- c) Attainment of a certain age.
- d) Some combination of the above conditions.

Plans Subject to Legislation

Four provinces have enacted legislation regulating the operation of private pension plans. The legislation requires plans to provide for the locked-in vesting of employer contributions paid in respect of service after the qualification date set out in the legislation where a member has completed at least 10 years of service (service or participation in the case of multi-employer plans) and has attained age 45, notwithstanding any other vesting conditions. In addition, similar federal legislation applies to pension plans covering employees employed in any work, business or undertaking that is within the legislative authority of the Parliament of Canada.

Droit à l'attribution de la quote-part patronale

Droit à l'attribution de la quote-part patronale à la cessation d'emploi

On entend par le droit à l'attribution de la quote-part patronale le droit de l'employé à bénéficier, au moment de quitter son emploi avant la retraite, d'une partie ou de la totalité des cotisations de l'employeur en sa faveur, généralement sous forme de pension différée payable à l'âge normal de la retraite.

Le droit à l'attribution de la quote-part patronale à la cessation d'emploi peut être accordé de l'une des trois façons suivantes:

- a) **Entière immédiate** — Les cotisations de l'employeur sont attribuées en totalité et sans condition à l'employé.
- b) **Entière différée** — Les cotisations de l'employeur sont entièrement attribuées à l'employé lorsqu'il a rempli les conditions stipulées dans le régime, relatives par ex. à l'âge, aux années de service, à la participation ou une combinaison de celles-ci.
- c) **Graduelle différée** — Un pourcentage des cotisations de l'employeur est attribué à l'employé lorsqu'il a rempli certaines conditions minimums; ce pourcentage s'accroît graduellement à mesure que les conditions supplémentaires sont remplies jusqu'à ce que l'attribution soit complète (100 %).

Conditions d'attribution de la quote-part patronale

Les conditions que l'employé doit remplir avant d'avoir droit, à la cessation d'emploi, aux cotisations de l'employeur sont stipulées dans le régime. Par exemple, il doit:

- a) Avoir un nombre minimum d'années de service.
- b) Avoir un nombre minimum d'années de participation au régime.
- c) Avoir atteint un certain âge.
- d) Remplir plus d'une des conditions précitées.

Régimes soumis à une législation

Quatre provinces ont adopté une loi réglementant les régimes privés de pensions. Ces lois exigent que les régimes prévoient le blocage des cotisations de l'employeur, versées pour les années de service après la date d'habilitation fixée par la loi, lorsqu'un participant a accompli au moins 10 ans de service (service ou participation dans le cas d'un régime à plusieurs employeurs) et a atteint l'âge de 45 ans, quelles que soient les autres conditions relatives à l'attribution de la quote-part patronale. En outre, une loi fédérale semblable s'applique aux régimes de pensions couvrant les employés engagés dans un travail de quelque nature que ce soit, ou dans des entreprises ou des activités qui relèvent de la juridiction du Parlement du Canada.

The qualification dates of the various acts are as follows:

Act	Qualification date
Ontario — The Pension Benefits Act	January 1, 1965
Quebec — The Supplemental Pension Plans Act	January 1, 1966
Alberta — The Pension Benefits Act	January 1, 1967
Saskatchewan — The Pension Benefits Act	January 1, 1969
Federal — The Pension Benefits Standards Act	October 1, 1967

Locked-in Vesting

Employer contributions vested under the legislation described above cannot be forfeited or refunded in cash but must remain "locked-in" to provide a deferred pension.

Vesting on Death Before Retirement

Vesting on death before retirement is the right of the beneficiary or estate of the deceased member to all or part of the employer contributions paid on behalf of the member, generally in the form of a cash refund.

Disposition of Employee Contributions on Termination of Employment

Most contributory plans permit the employee to withdraw his contributions, with or without interest, in a single lump sum upon termination of employment before retirement, subject to the restrictions of any applicable pension legislation. Usually the employee's right to withdraw his contributions is conditional upon the forfeiture of any employer contributions that may be vested in him.

Under plans which do not permit refunds, the employee contributions remain locked-in to provide a deferred pension commencing at normal retirement age.

Retirement Ages

Normal Retirement Age

Normal retirement age is the earliest age at which a member may retire as a right and receive immediately his full accrued pension without reduction, although it is not necessarily the age at which he leaves the service of the employer.

Voici les dates d'habilitation des diverses lois:

Loi	Date d'habilitation
Ontario — <i>The Pension Benefits Act</i>	1 ^{er} janvier 1965
Québec — Loi des régimes supplémentaires de rentes	1 ^{er} janvier 1966
Alberta — <i>The Pension Benefits Act</i>	1 ^{er} janvier 1967
Saskatchewan — <i>The Pension Benefits Act</i>	1 ^{er} janvier 1969
Fédéral — Loi sur les normes des prestations de pensions	1 ^{er} octobre 1967

Blocage des cotisations patronales

Les cotisations de l'employeur versées en vertu de lois énumérées ci-haut ne peuvent être annulées ou remboursées en une somme globale mais doivent demeurer "bloquées" en vue d'assurer une pension différée.

Acquisition des droits à la quote-part patronale en cas de décès avant la retraite

Le droit à la quote-part patronale en cas de décès avant la retraite est le droit du bénéficiaire, ou de la succession du participant décédé, à une partie ou à la totalité des cotisations versées par l'employeur au compte de ce participant, généralement sous la forme de remboursement en une somme globale.

Disposition des cotisations de l'employé à la cessation d'emploi

La plupart des régimes contributifs permettent à l'employé de retirer ses cotisations, avec ou sans intérêt, en une somme globale, en cas de cessation d'emploi avant la retraite, sous réserve des restrictions imposées par toute loi applicable au régime de pensions (voir ci-après). En général, le droit de l'employé au remboursement de ses cotisations dépend de son renoncement aux cotisations de l'employeur versées en son nom.

Dans les régimes qui ne permettent pas de remboursement, les cotisations de l'employé sont laissées à la caisse en vue de servir à une pension différée, commençant à l'âge normal de la retraite.

Âges de la retraite

Âge normal de la retraite

L'âge normal de la retraite est l'âge le plus bas auquel les employés ont droit à leur pleine pension et peuvent la recevoir immédiatement sans aucune réduction même si ce n'est pas nécessairement l'âge auquel l'employé quitte effectivement le service de son employeur.

Some plans provide a "floating normal retirement age" under which retirement may take place within a range of ages. For example, under the federal Superannuation Act retirement may take place between ages 60 and 65, at the employee's option, with no reduction in the accrued pension because of age. While federal public servants may retire at age 60, in actual practice most retire at later ages with the majority at age 65. For purposes of this report, the earliest age in the range of ages permissible under the "floating normal retirement" provision was taken to be the normal retirement age.

Some plans provide for optional normal retirement ages based on some combination of age and minimum service requirements. For example a plan might provide for normal retirement at age 65 with the option of retirement at age 60 with full accrued unreduced benefits on completion of 25 years of service. For purposes of this report such options were not taken into consideration in the classification of "normal retirement age".

Early Retirement Age

Early retirement age is an age before normal retirement at which retirement on a reduced pension is possible at the employee's option, at the employer's request or with mutual consent. Usually early retirement is subject to the attainment of a specific age and the completion of a minimum period of service.

Disability Retirement Age

Disability retirement age is the age at which an employee who becomes totally and permanently disabled, as defined by the plan, may retire before normal retirement age with an immediate pension benefit.

Post-retirement Adjustment

A post-retirement adjustment is the automatic increase in a retired employee's pension in accordance with a formula specified by the plan.

Death Benefit After Retirement

The benefits, if any, that are payable to the beneficiary of a retired employee who dies after becoming entitled to pension payments under the plan.

Widow's Pension

Widow's pension is a pension that is automatically payable, as a right under a plan, to the widow of a member who dies, and is in the form of a life annuity.

Certains régimes prévoient "un âge flottant de la retraite" c'est-à-dire une période au cours de laquelle la retraite peut être prise, en dedans de certaines limites d'âge. Par exemple, en vertu de la loi fédérale sur les pensions de retraite, la retraite peut être prise entre 60 et 65 ans, selon le désir de l'employé, sans réduction de la pension accumulée en raison de l'âge. Bien que les fonctionnaires fédéraux puissent prendre leur retraite à 60 ans, en pratique, la plupart la prennent à un âge plus avancé soit en général 65 ans. Aux fins de ce rapport, on a pris l'âge minimum autorisé en vertu de "l'âge flottant de la retraite" comme âge normal de la retraite.

Certains régimes permettent diverses options de l'âge normal de la retraite, basées sur une certaine combinaison de l'âge et d'un minimum d'années de service. Par exemple, un régime peut accorder la retraite normale à 65 ans, avec option de retraite à 60 ans avec la totalité de la pension accumulée, sans réduction, après avoir accompli 25 ans de service. Dans ce rapport, de telles options n'ont pas été prises en considération dans le classement de "l'âge normal de la retraite".

Retraite anticipée

La retraite anticipée peut être prise à un âge inférieur à l'âge normal de la retraite avec une pension réduite, si c'est le désir de l'employé, à la demande de l'employeur ou avec le consentement mutuel des deux parties. En règle générale, il faut avoir atteint un âge spécifique et avoir accompli un nombre minimum d'années de service pour bénéficier de la retraite anticipée.

Âge de la retraite pour cause d'invalidité

L'âge de la retraite pour cause d'invalidité est l'âge auquel un employé atteint d'invalidité totale et permanente, tel que définie dans le régime, peut prendre sa retraite avant l'âge normal de la retraite avec pension immédiate.

Ajustement de la pension après la retraite

L'ajustement de la pension après la retraite est l'augmentation automatique dans cette pension selon une formule de calcul spécifiée dans le régime.

Prestations de décès après la retraite

Ce sont les prestations, s'il y a lieu, payables au bénéficiaire d'un employé à la retraite qui meurt après être devenu admissible à une pension dans un régime.

Pension de veuve

La pension de veuve est une pension qui est payable de droit, automatiquement, à la veuve d'un participant qui meurt; cette pension consiste en une rente viagère.

Death Benefits Before Retirement

The benefits, if any, that are payable to the beneficiary of an employee who dies before he becomes entitled to a retirement pension under the plan.

Types of Plans

Pension plans may be divided into the following broad categories according to the formula for determining pension benefits:

Unit Benefit

Under the unit benefit formula the member earns a unit of pension equal to a percentage of his earnings for each year of participation in the plan. The percentage used varies from plan to plan with the most commonly used running from 1 1/2% to 2%. The various types of unit benefit plans are dependent upon the salary base specified in the formula and are as follows:

Final earnings — The unit of pension for each year of service is a fixed percentage of the employee's earnings at the time of retirement.

Final average earnings — The unit of pension for each year of service is a fixed percentage of the employee's average earnings during a specified period immediately preceding retirement. For example, the unit of pension might be 1 1/2% of his average earnings for the five years just before retirement.

Average best earnings — The unit of pension for each year of service is a fixed percentage of the employee's average earnings during a specified period of best earnings. For example, the unit of pension might be 1 1/2% of the average of his five highest years of earnings in the 10-year period just before retirement.

Career average earnings — Each year the employee earns a unit of pension equal to a percentage of his earnings in that year, e.g., a pension of 2% of earnings for each year of service. The benefit formula may be expressed as a fixed percentage of average earnings over the entire period of the member's participation in the plan, for each year of service, or expressed as a percentage of the employee's total contributions.

Level percentage of earnings — The pension benefit at retirement is equal to a specified percentage of the employee's earnings at a specified time generally without regard to years of service. For example, the pension benefit might be 25% of the employee's

Prestations de décès avant la retraite

Ces prestations de décès, s'il y a lieu, sont payable au bénéficiaire qui meurt avant d'être devenu admissible à une pension de retraite d'un régime.

Genres de régimes

Les régimes de pensions peuvent être divisés en plusieurs grandes catégories, selon la formule de calcul de prestations:

Prestations partiellement déterminées

Dans un tel régime, la pension est proportionnelle aux gains de l'employé pour chaque année de participation dans le régime. Le pourcentage varie d'un régime à l'autre, mais le plus fréquemment utilisé va de 1 1/2 % à 2 %. Les divers genres de régimes à prestations partiellement déterminées sont fonction de la base de salaire telle que spécifiée dans la formule de calcul et peuvent être subdivisés comme suit:

Gains ultimes — L'unité de pension pour chaque année de service est un pourcentage fixe des gains de l'employé au moment de la retraite.

Gains ultimes moyens — L'unité de pension pour chaque année de service est un pourcentage fixe des gains moyens de l'employé sur une période donnée précédant immédiatement la retraite. Par exemple, l'unité de pension peut être fixée à 1 1/2 % des gains moyens des cinq années précédant immédiatement la retraite.

Meilleurs gains moyens — L'unité de pension pour chaque année de service est un pourcentage fixe des gains moyens de l'employé sur une période donnée des meilleurs gains. Par exemple, l'unité de pension peut être fixée à 1 1/2 % de la moyenne des cinq meilleures années de la période de 10 ans précédant immédiatement la retraite.

Gains moyens de carrière — Chaque année l'employé gagne une unité de pension égale à un certain pourcentage de ses gains de l'année, par ex., une pension de 2 % des gains pour chaque année de service. La formule de calcul peut être décrite comme un pourcentage fixe des gains moyens de la période entière de participation de l'employé au régime, pour chaque année de service, ou comme un pourcentage des cotisations globales de l'employé.

Pourcentage uniforme des gains — La pension de retraite est égale à un pourcentage fixe des gains de l'employé à un moment donné, ordinairement sans égard au nombre d'années de service. Par exemple, la pension peut représenter 25 % des gains de l'employé au commen-

earnings at date of entry into the plan. The pension benefit may also be expressed as a fixed dollar amount related to the employee's earnings at a specified time.

Money Purchase

A money purchase plan defines the contribution rates, generally expressed as a percentage of the employee's earnings, and the contributions together with interest are applied to provide whatever pension benefits can be purchased.

Profit Sharing

A profit sharing pension plan is essentially a money purchase plan except that employer contributions are related to profits. While the employer contributions are not fixed by formula, usually a minimum annual contribution, such as 1% of covered payroll, is required whether or not a profit was earned.

Flat Benefit

Under a flat benefit plan the pension benefit is usually expressed as a fixed dollar amount independent of earnings for each year of service. For example, the benefit might be \$6.00 per month for each year of service. In some plans the pension benefit is simply a fixed dollar amount independent of service and earnings, e.g., \$100.00 per month.

Composite

In a composite plan the pension benefit is based on some combination of the above categories. The most common is a combination of "money purchase" and "unit benefit".

Other

Includes plans which had different benefit formulae for different classes of employees or for males and females. Also included were plans which had a different benefit formula for the portion of earnings below and above a specified amount.

Some plans provide more than one formula within the same broad category, e.g., career average and final earnings. For purposes of this survey, these plans were classified in accordance with the predominant formula.

Integration

Integrated plans are defined as plans that provide either for a lower level of contributions and/or benefits on earnings up to the "Year's Maximum Pensionable

cement de sa participation. La pension peut aussi s'exprimer comme un montant fixe proportionné aux gains de l'employé à un moment donné.

Régime à cotisations fixées d'avance

Un régime à cotisations fixées d'avance fixe les taux de cotisation, qui sont ordinairement un pourcentage fixe des gains de l'employé; les cotisations et les intérêts sont affectés à l'achat des meilleures prestations possible.

Participation aux bénéfices

Un régime de pensions avec participation aux bénéfices est essentiellement un régime d'achat sauf que les cotisations de l'employeur sont proportionnelles à ses bénéfices. Les cotisations de l'employeur ne sont pas fixées par formule, mais il doit ordinairement verser une cotisation annuelle minimum, par ex., 1 % de la rémunération, qu'il ait ou non réalisé des bénéfices.

Prestations déterminées

Dans ce genre de régime, la pension est d'ordinaire un montant fixe, sans égard aux gains de chaque année de service. Par exemple, la prestation peut être de \$6.00 par mois pour chaque année de service. Dans certains régimes, la pension est simplement fixée à tant de dollars, sans égard à la durée du service ou au montant des gains, par ex., \$100.00 par mois.

Régime mixte

Dans les régimes mixtes, la pension est fondée sur deux ou plusieurs des catégories précitées. La combinaison la plus fréquente est celle du "régime à cotisations fixées d'avance" et du "régime de prestations partiellement déterminées".

Autres

Cela comprend les régimes qui ont des formules de prestations différentes pour des classes différentes d'employés ou pour les hommes et les femmes. Cela comprenait aussi les régimes qui avaient une formule de prestations différente pour la portion des gains situés en deçà et au-delà d'un montant fixe.

Certains régimes offrent plus d'une formule au sein de la même grande catégorie: par ex., les gains moyens de la carrière et les gains ultimes. Aux fins de notre enquête, ces régimes ont été classés en fonction de la formule prédominante.

Intégration

Les régimes intégrés sont des régimes qui prévoient soit un niveau plus bas de cotisations ou de prestations (ou les deux à la fois) sur les gains en deçà du "maximum

Earnings" (YMPE) as defined in the C/QPP, or that provide for pensions to be offset by all or part of the C/QPP benefits.

Methods of Integration

Benefit step rate — The benefit formula is reduced on earnings up to the YMPE with the full benefit formula applicable to earnings in excess of the YMPE.

Example:

A career average unit benefit plan with a 1 1/2% formula for each year of service might be reduced to 1% on earnings up to the YMPE, with 1 1/2% on excess earnings. Generally the employee contributions would be reduced proportionately to the reduction in benefits.

Benefit offset — The contribution and benefit formulae remain the same with the qualification that the pension at retirement is reduced by all or part of the pension payable under the CPP or QPP.

Example:

Under a unit benefit plan with a 2% formula for each year of service the member's pension would be calculated on the full 2% basis with the resultant pension being reduced by the pension payable under the CPP or QPP at the time the member retires.

Ineligible earnings — The contribution and benefit formulae remain the same but the earnings base on which contribution and benefit rates are applied is reduced by all or part of the YMPE.

Example:

Under a money purchase plan requiring a contribution of 5% of the employee's earnings to be made by both the member and the employer, earnings might be defined as that part of the member's earnings that exceeds the YMPE. The same technique might be used for unit benefit plans or any other type of plan where contributions and/or benefits are related to earnings.

Contribution step rate — Employee and employer contributions are reduced by the exact or approximate amount of the contribution required to be paid to the CPP or QPP.

Example:

A money purchase plan requiring a contribution of 5% of the employee's earnings to be made by both

des gains annuels ouvrant droit à pension" au R.P.C./R.R.Q. (M.G.A.O.P.), ou qui prévoient que les pensions seront diminuées en tout ou en partie des prestations du R.R.Q./R.P.C.

Méthodes d'intégration

Prestations à taux progressif — La formule de pension est réduite pour les gains en deçà du M.G.A.O.P. et la formule complète s'applique aux gains au-delà du M.G.A.O.P.

Exemple:

Un régime de prestations partiellement déterminée basées sur 1 1/2 % des gains moyens de la carrière pour chaque année de service pourrait prévoir une diminution de la formule à 1 % pour les gains en deçà du M.G.A.O.P. et l'application des 1 1/2 % pour les gains au-delà du M.G.A.O.P. Généralement, les cotisations de l'employé seront réduites en proportion de la réduction des prestations.

Pension réduite — Les formules de cotisations et de prestations demeurent inchangées, mais la pension lors de la retraite est réduite du tout ou d'une partie de la pension prévue et versée par le R.P.C. ou le R.R.Q.

Exemple:

Un régime à prestations partiellement déterminée basées sur 2 % des gains pour chaque année de service pourrait stipuler que la pension du participant serait calculée sur 2 % des gains annuels totaux et réduite de la pension prévue et versée par le R.P.C. ou le R.R.Q. au moment de la retraite du participant.

Gains inadmissibles — Les formules de cotisation et de prestations demeurent inchangées mais les gains auxquels s'appliquent ces formules sont diminués en tout ou en partie des gains en deçà du M.G.A.O.P.

Exemple:

Un régime à cotisations fixées d'avance qui prévoyait des cotisations de 5 % des gains de l'employé, tant de la part de l'employé que de l'employeur sur le salaire au-delà du M.G.A.O.P. La même technique pourrait être utilisée pour les régimes de prestations partiellement déterminées ou tout autre régime dans lequel les cotisations ou les prestations, ou les deux à la fois, sont fonction des gains.

Taux progressif de cotisations — Les cotisations de l'employé et de l'employeur sont réduites du montant exact ou approximatif de leurs cotisations au R.P.C. ou au R.R.Q.

Exemple:

Un régime à cotisations fixées d'avance prévoyant des cotisations de 5 % sur les gains de l'employé, tant de la

the member and the employer might provide for a contribution of 3.2% on earnings up to the YMPE and 5% on excess earnings.

Other – Includes the following:

- a) Plans which provide for integration in respect of employee contributions only.
- b) Plans which provide different benefit rates for different classes of employees.
- c) Plans which provide some combination of benefit formulae.

part de l'employé que de l'employeur, pourrait prévoir des cotisations réduites à 3.2 % des gains en deçà du M.G.A.O.P., mais remontant à 5 % des gains au-delà du M.G.A.O.P.

Autres – Comprend les régimes suivants:

- a) Régimes qui ne prévoient que l'intégration des cotisations de l'employé.
- b) Régimes qui prévoient différents taux de prestations selon les différentes classes d'employés.
- c) Régimes qui prévoient toute autre combinaison de formules de prestations.

Pension
Plans
in Canada

1976

Régimes
de pensions
au Canada

1976

STATISTICS CANADA — STATISTIQUE CANADA

Labour Division — Division du travail

Pensions Section — Section des pensions

PENSION PLANS IN CANADA

RÉGIMES DE PENSIONS AU CANADA

1976

Published by Authority of
The Minister of Industry, Trade and Commerce

Publication autorisée par
le ministre de l'Industrie et du Commerce

April - 1978 - Avril
5-4202-503

Price - Prix: \$1.40

Statistics Canada should be credited when reproducing or quoting any part of this document
Reproduction ou citation autorisées sous réserve d'indication de la source: Statistique Canada

Ottawa



PREFACE

This study is based on material from a data bank which contains a wide range of data on most pension plans in Canada. Creation of the data bank was made possible by the co-operative statistical programme developed jointly by Statistics Canada, the Quebec Pension Board, the Pension Commission of Ontario, the Pension Benefit Act Branches of the Alberta and Saskatchewan Departments of Labour and the Federal Department of Insurance.

This report has been produced occasionally since 1960 and became a biennial publication in 1974. The 1965 study *Survey of Pension Plan Coverage*, was designed to provide bench mark data on pension plans prior to the introduction of the Canada and Quebec Pension Plans and the 1970 study was produced to show the effect of these public plans on the private pension system. The current report updates the 1974 publication.

Data regarding the financial operations of pension plans may be obtained from a separate study, published annually, under the title *Trusteed Pension Plans*, *Financial Statistics*, Catalogue 74-201.

This study was prepared by Harry Weitz, Chief and Earl Hanes, Assistant Chief, Pensions Section, Labour Division in Statistics Canada.

PETER G. KIRKHAM
Chief Statistician of Canada.

PRÉFACE

La présente étude est fondée sur des renseignements tirés d'une banque de données renfermant une foule de détails sur la plupart des régimes de pensions en vigueur au Canada. La création de cette banque de données a été rendue possible grâce à un programme statistique mis sur pied conjointement par Statistique Canada, la Régie des rentes du Québec, la Commission des pensions de l'Ontario, les ministères du Travail de l'Alberta et de la Saskatchewan (plus précisément leurs directions responsables du *Pension Benefits Act*) ainsi que le Département des assurances du Canada.

Ce bulletin a été publié occasionnellement à partir de 1960 et est devenu bisannuel en 1974. L'étude de 1965 intitulée *Enquête sur les régimes de pensions* visait à fournir des données de référence sur les régimes de pensions avant l'instauration du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec, et l'étude de 1970 avait pour objet de faire ressortir les effets de l'intégration sur les régimes privés de pensions. Le présent bulletin est une mise à jour de l'étude de 1974.

On peut obtenir des renseignements sur l'administration financière des régimes de pensions en consultant une étude annuelle intitulée *Régimes de pensions en fiducie*, *Statistique financière* (n° 74-201 au catalogue).

Le présent bulletin a été rédigé par le chef et le chef adjoint de la Section des pensions de la Division du travail de Statistique Canada, Harry Weitz et Earl Hanes.

Le statisticien en chef du Canada,
PETER G. KIRKHAM.

SYMBOLS

The following standard symbols are used in Statistics Canada publications:

- . . figures not available.
- . . . figures not appropriate or not applicable.
- nil or zero.
- - amount too small to be expressed.
- P preliminary figures.
- ^r revised figures.
- x confidential to meet secrecy requirements of the Statistics Act.

SIGNES CONVENTIONNELS

Les signes conventionnels suivants sont employés uniformément dans les publications de Statistique Canada:

- . . nombres indisponibles.
- . . . n'ayant pas lieu de figurer.
- néant ou zéro.
- - nombres infimes.
- P nombres provisoires.
- ^r nombres rectifiés.
- x confidentiel en vertu des dispositions de la Loi sur la statistique relatives au secret.

TABLE OF CONTENTS

Introduction.	Page 9
Highlights	13
Statistical Tables	59

Summary Tables

Table	
A. Contributors to RRSP's and Average Annual Contributions by Contributor's Annual Income, 1975	12
B. Average Annual Contributions to Private Pension Plans and RRSP's Made by Dual Contributors, by Annual Income, 1975 . .	13
C. Pension Plans and Members by Membership Size Group, 1960, 1965, 1970, 1974 and 1976	14
D. Proportion of Paid Workers in Labour Force Covered by Pension Plans, by Industry, 1970, 1974 and 1976	23
E. Proportion of Members in Contributory and Non-contributory Plans, 1960, 1965, 1970, 1974 and 1976	28
F. Proportion of Members in Contributory and Non-contributory Plans, by Sector, 1970, 1974 and 1976	28
G. Compulsory and Voluntary Participation – Contributory Plans, 1960, 1970, 1974 and 1976	31
H. Integrated and Non-integrated Plans by Sector, 1970, 1974 and 1976	34
I. Plans and Members by Method of Integration with Canada/Quebec Pension Plans, 1970, 1974 and 1976	35
J. Plans and Members by Type of Benefit, 1960, 1965, 1970, 1974 and 1976	37
K. Benefit Rates in Unit Benefit Plans with Membership by Earnings Base, 1965, 1970, 1974 and 1976	40
L. Benefit Rates in Flat Benefit Plans, 1965, 1970, 1974 and 1976	42
M. Employee Contribution Rates in Contributory Plans, 1965, 1970, 1974 and 1976 . .	44
N. Normal Retirement Age, 1970, 1974 and 1976	45
O. Vesting on Termination of Employment, 1965, 1970, 1974 and 1976	49

TABLE DES MATIÈRES

Introduction.	Page 9
Faits saillants	13
Tableaux statistiques	59

Tableaux récapitulatifs

Tableau	
A. Cotisants aux REER et cotisations annuelles moyennes selon le revenu annuel du cotisant, 1975	12
B. Cotisations annuelles moyennes aux régimes privés de pensions et aux REER versées par les cotisants selon le revenu annuel, 1975	13
C. Régimes de pensions et participants par groupe de taille de participants, 1960, 1965, 1970, 1974 et 1976	14
D. Proportion de travailleurs rémunérés actifs qui participent à des régimes de pensions, par activité économique, 1970, 1974 et 1976 . . .	23
E. Proportion des participants aux régimes contributifs et non contributifs, 1960, 1965, 1970, 1974 et 1976	28
F. Proportion des participants aux régimes contributifs et non contributifs, par secteur, 1970, 1974 et 1976	28
G. Participation obligatoire et facultative – Régimes contributifs, 1960, 1970, 1974 et 1976	31
H. Régimes intégrés et non intégrés par secteur, 1970, 1974 et 1976	34
I. Régimes et participants selon les méthodes d'intégration au Régime de pensions du Canada et au Régime de rentes du Québec, 1970, 1974 et 1976	35
J. Régimes et participants selon le genre de prestations, 1960, 1965, 1970, 1974 et 1976	37
K. Taux de prestations des régimes à prestations partiellement déterminées et nombre de participants selon la base des gains, 1965, 1970, 1974 et 1976	40
L. Taux de prestations des régimes à prestations déterminées, 1965, 1970, 1974 et 1976	42
M. Taux de cotisations des salariés participant aux régimes contributifs, 1965, 1970, 1974 et 1976	44
N. Âge Normal de la retraite, 1970, 1974 et 1976	45
O. Acquisition des droits lors de la cessation d'emploi, 1965, 1970, 1974 et 1976	49

TABLE OF CONTENTS — Continued

Statistical Tables — Continued

Table	Page
P. Vesting on Termination of Employment, 1976	50
Q. Contributions Made to Pension Funds in the Public and Private Sectors, 1970, 1974 and 1976	56
R. Pensioners by Annual Income and Sex, Showing Average Pension Received from Private Plans, 1975	58

List of Charts

Chart	
1. Proportion of Pension Plan Members in the Provinces Covered by Plans in the Public and Private Sectors, 1976	19
2. Percentage of Paid Workers in the Labour Force Covered by Pension Plans, by Industry, 1974 and 1976	22
3. Plans and Members by Funding Agency, 1976	25
4. Pension Plans and Membership by Type of Benefit, 1974 and 1976	38

Statistical Tables

Table	
Plans and Coverage	
1. Contributory and Non-contributory Plans: Membership by Sex, Public and Private Sectors and Membership Size Group, 1976	61
2. Provincial Distribution of Plan Members by Sex, 1970, 1974 and 1976	64
Eligibility	
3. Eligibility Conditions, Contributory and Non-contributory Plans, 1976	65
Integration	
4. Integration Methods in the Public and Private Sectors by Type of Plan, Showing Plans and Members, 1976	66
Contribution Rates	
9. Employee Contribution Rates by Benefit Rates in Non-integrated Unit Benefit Plans Showing Plans and Members, 1976	72
12. Employee Contribution Rates in Contributory, Integrated and Non-integrated Pension Plans, 1976	76

TABLE DES MATIÈRES — suite

Tableaux récapitulatifs — suite

Tableau	Page
P. Acquisition des droits lors de la cessation d'emploi, 1976	50
Q. Contributions aux caisses de retraite dans les secteurs public et privé, 1970, 1974 et 1976	56
R. Pensionnés selon le revenu annuel et le sexe, avec indication de la pension moyenne reçue des régimes de pensions, 1975	58

Liste des graphiques

Graphique	
1. Proportion de participants dans les provinces aux régimes des secteurs public et privé, 1976	19
2. Proportion de travailleurs rémunérés actifs qui participent à des régimes de pensions, par activité économique, 1974 et 1976	22
3. Régimes et participants selon le mode de financement, 1976	25
4. Régimes et participants selon le genre de prestations, 1974 et 1976	38

Tableaux statistiques

Tableau	
Régimes et nombre de participants	
1. Régimes contributifs et régimes non contributifs: nombre de participants selon le sexe par secteur (public et privé) et par groupe de taille de participants, 1976	61
2. Répartition provinciale des participants selon le sexe, 1970, 1974 et 1976	64
Conditions d'admissibilité	
3. Conditions d'admissibilité, régimes contributifs et non contributifs, 1976	65
Intégration	
4. Méthodes d'intégration dans les secteurs public et privé selon le genre de régime, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1976	66
Taux de cotisations	
9. Taux de cotisations des salariés selon le taux de prestations des régimes non intégrés à prestations partiellement déterminées, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1976	72
12. Taux de cotisations des salariés aux régimes contributifs, intégrés et non intégrés, 1976	76

TABLE OF CONTENTS – Continued

Summary Tables – Continued

Table	Page
Types of Plans	
5. Plans and Members by Funding Agency and Type of Plan, 1976	68
6. Types of Plans: Membership in Integrated and Non-integrated Plans, 1976	71
Benefit Rates	
7. Benefit Rates in Unit Benefit Plans Integrated by Step Rate Method Showing Plans and Members, 1976	72
8. Benefit Rates in Unit Benefit Plans Integrated by Benefit Offset and Ineligible Earnings Methods Showing Plans and Members, 1976	72
10. Benefit Rates by Type of Benefit in Non-integrated Unit Benefit Contributory and Non-contributory Plans Showing Plans and Members, 1976	74
11. Benefit Rates in Non-integrated, Contributory and Non-contributory Flat Benefit Plans Showing Membership by Sex, 1976	76
Vesting on Termination of Employment	
13. Vesting on Termination of Employment – Deferred Full and Graduated – Public and Private Sector Plans, by Years of Service for Full Vesting, Showing Plans and Members Subject to Regulatory Legislation, 1970, 1974 and 1976	78
14. Vesting on Termination of Employment – Deferred Full and Graduated – Public and Private Sector Plans, by Years of Participation for Full Vesting, Showing Plans and Members Subject to Regulatory Legislation, 1970, 1974 and 1976	80
Normal Retirement Age	
15. Normal Retirement Age in Pension Plans in the Public and Private Sectors with Membership by Sex, 1970, 1974 and 1976	82

TABLE DES MATIÈRES – suite

Tableaux statistiques – suite

Tableau	Page
Genres de régimes	
5. Régimes de pensions et nombre de participants selon le mode de financement et le genre de régime, 1976	68
6. Genres de régimes: nombre de participants aux régimes intégrés et non intégrés, 1976	71
Taux de prestations	
7. Taux de prestations des régimes intégrés à prestations partiellement déterminées selon la méthode à taux progressif, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1976	72
8. Taux de prestations des régimes intégrés à prestations partiellement déterminées, selon les méthodes de la pension réduite et des gains inadmissibles, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1976	72
10. Taux de prestations selon le genre de prestations des régimes non intégrés contributifs et non contributifs à prestations partiellement déterminées, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1976	74
11. Taux de prestations des régimes non intégrés à prestations déterminées, contributifs et non contributifs, avec indication du nombre de participants selon le sexe, 1976	76
Attribution de la quote-part patronale à la cessation d'emploi	
13. Attribution de la quote-part patronale à la cessation d'emploi – Entière différée et graduelle différée – Régimes du secteur public et du secteur privé, selon les années de service pour la quote-part entière, avec indication des régimes et du nombre de participants assujettis à une loi de réglementation, 1970, 1974 et 1976	78
14. Attribution de la quote-part patronale à la cessation d'emploi – Entière différée et graduelle différée – Régimes du secteur public et du secteur privé, selon les années de participation pour la quote-part entière, avec indication des régimes et du nombre de participants assujettis à une loi de réglementation, 1970, 1974 et 1976	80
Âge normal de la retraite	
15. Âge normal de la retraite prévu par les régimes de pensions dans les secteurs public et privé et nombre de participants selon le sexe, 1970, 1974 et 1976	82

TABLE OF CONTENTS — Concluded

Statistical Tables — Concluded

Table	Page
Early Retirement	
16. Early Retirement Provisions in Plans in the Public and Private Sectors, 1970, 1974 and 1976	84
Death Benefits	
17. Benefits on Death Before Retirement in Public and Private Sector Plans, 1970, 1974 and 1976	84
18. Benefits on Death After Retirement in Public and Private Sector Plans, 1970, 1974 and 1976	86
19. Widow's Pension in Public and Private Sector Plans, 1970, 1974 and 1976	86
Contributions	
20. Contributions to Pension Plans by Funding Agency, 1965, 1970, 1974 and 1976 . . .	88

TABLE DES MATIÈRES — fin

Tableaux statistiques — fin

Tableau	Page
Retraite anticipée	
16. Dispositions relatives à la retraite anticipée, régimes du secteur public et du secteur privé, 1970, 1974 et 1976	84
Prestations de décès	
17. Prestations en cas de décès avant la retraite, régimes du secteur public et du secteur privé, 1970, 1974 et 1976	84
18. Prestations en cas de décès après la retraite, régimes du secteur public et du secteur privé, 1970, 1974 et 1976	86
19. Pensions de veuve, régimes du secteur public et du secteur privé, 1970, 1974 et 1976	86
Cotisations	
20. Cotisations aux régimes de pensions selon l'organisme de financement, 1965, 1970, 1974 et 1976	88

INTRODUCTION

At the beginning of 1976, participation in occupational pension plans reached a record level of over 3,900,000 employed workers, up 14% from the previous study conducted in 1974. Continuing growth in participation, coupled with demographic trends that point to increased aging of the population, has generated widespread interest in the private pension system not only by technical specialists but also by the public at large. Development of the Statistics Canada computerized pensions "data bank" provides a basic tool for the examination, analysis and understanding of existing plans. Stored in the "data bank" is a wide range of information from which only selected key characteristics have been chosen for publication. The selection was based on two main criteria. Firstly, to maintain a consistent published data series so that each succeeding publication will be comparable with previous issues, key characteristics are repeated. Secondly, to reach as wide a spectrum of the interested public as possible, reports focus on those trends and developments that are of more general interest. In earlier issues, basic concepts and technical terms were described in considerable detail in the textual section, supplemented by technical notes. This has not been repeated in the current publication, but readers may refer to the 1970 or 1974 publications for elaboration of concepts.

Since the primary focus of this study is to provide some basic material for interested laymen, the selection of characteristics has been limited. The professional and technician may be interested in either more detailed data or other unpublished characteristics of pension plans. Unpublished material is available and may be obtained by contacting the Pensions Section of Statistics Canada.

Scope and Nature of this Study

Private pension plans, as defined in this study, include all occupational pension plans sponsored by employers in both the public and private sectors of the economy. Therefore, not only does this study include plans sponsored by individual companies, groups of employers, union, religious and charitable organizations and all other private sector employers, but also plans designed for employees of all levels of government whether federal, provincial or municipal where the government acts as employer. Thus, the superannuation plan for federal employees, plans for the Armed Forces, the RCMP, employees of government boards, commissions and crown corporations as well as those for provincial and municipal employees were included. Specifically excluded were the Canada and Quebec Pension Plans as well as Registered Retirement Savings Plans.

Au début de 1976, le nombre de participants aux régimes de pensions professionnels a atteint le chiffre sans précédent de plus de 3,900,000 travailleurs occupés, ce qui représente une hausse de 14 % par rapport à 1974. L'augmentation ininterrompue du nombre de participants et l'orientation des tendances démographiques vers le vieillissement de la population ont suscité non seulement l'intérêt des spécialistes à l'égard des régimes privés de pensions, mais également celui du grand public. Statistique Canada a établi une "banque de données" automatisée des régimes de pensions qui constitue un instrument indispensable pour l'étude, l'analyse et la compréhension des régimes existants. Cette "banque de données" renferme une vaste gamme de renseignements dont on n'a retenu que certaines caractéristiques principales. Le choix de ces caractéristiques repose sur deux critères: la cohérence des séries de données publiées d'un numéro à l'autre et la généralité des observations. D'une part, on a repris les caractéristiques principales étudiées dans les bulletins antérieurs afin de disposer d'une série de données cohérentes de façon que tous les nouveaux bulletins puissent être comparables aux précédents. D'autre part, on s'est attaché à l'observation des tendances et des phénomènes qui présentent un intérêt général. Dans les publications antérieures, les concepts fondamentaux et les termes spécialisés sont expliqués de façon très détaillée dans le texte et accompagnés de notes explicatives. Le présent bulletin ne renferme pas d'explications, mais les lecteurs désireux de s'en procurer peuvent consulter la publication de 1970 ou de 1974.

Puisque cette étude vise en premier lieu à fournir de la documentation de base aux profanes intéressés, le choix des caractéristiques a été restreint. Les spécialistes et les techniciens aimeraient peut-être obtenir des données plus détaillées ou connaître d'autres caractéristiques inédites des régimes de pensions. On peut se procurer les données inédites en s'adressant à la Section des pensions de Statistique Canada.

Portée et nature de l'étude

Dans le cadre de cette étude, les régimes privés de pensions englobent tous les régimes professionnels parrainés par les employeurs tant du secteur public que du secteur privé. Par conséquent, l'étude porte non seulement sur les régimes parrainés par les entreprises individuelles, les groupes d'employeurs, les syndicats, les organismes religieux et de bienfaisance et tous les autres employeurs du secteur privé, mais également sur les régimes destinés aux fonctionnaires des trois niveaux de l'administration publique – fédérale, provinciale et municipale – dans le cas où celle-ci fait office d'employeur. Ainsi, le régime de pension à l'intention des fonctionnaires fédéraux, le régime des Forces armées, le régime de la GRC et les régimes des employés des offices, commissions et conseils de l'État et des sociétés de la Couronne, ainsi que les régimes des fonctionnaires provinciaux et municipaux ont été pris en compte. Sont exclus le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec ainsi que les régimes enregistrés d'épargne-retraite.

The creation of the pensions data bank opened the way for the assembly and production of a much more extensive and infinitely more detailed set of data on all pension plans in operation in Canada than had ever been possible in the past. The data bank became a reality when a co-operative arrangement was worked out with provincial and federal agencies who administer pension benefits legislation.

Under terms of the various pension benefits acts all plans subject to legislative jurisdiction must be registered with the appropriate pension authority; and to be registered, the plans and any subsequent amendments must comply with prescribed standards. The statistical system was directly linked to the administrative procedures followed by the pension authorities in their pre-registration review. Thus, as each plan or amendment is reviewed for compliance, analysts simultaneously complete specially designed information returns which capture 79 items of information for each plan. The completed returns are then forwarded to Statistics Canada for review and processing.

Uniformity and consistency in the conversion of the complex terms and conditions of plans into machine-readable form has been maintained through adoption by all agencies of a common conceptual and statistical framework. The entire system based on this framework is closely monitored by Statistics Canada to ensure that uniformity is maintained. As new plans are introduced or existing ones terminated, the information is transmitted to the central file. Annual reports filed in compliance with applicable legislation are used as the source for updating information on annual contributions and current membership.

The co-operative program originally was linked to the administrative systems of Quebec, Ontario, Alberta, Saskatchewan and the federal government, the only jurisdictions that at that time administered pension benefits legislation. But the data bank is open-ended so that as other provinces introduce similar legislation, they can be plugged into the system.

Also, some provinces specifically exclude from their legislation public service plans so these are added to the data base by direct contact with the plan administrators. Altogether, these sources provide annual updated information on over 86% of the pension plans operating in Canada. Biennially, for purposes of this publication, the gap area — that is those provinces without legislation where some 2,100 plans are in operation — is surveyed. This supplemental survey is focussed on obtaining copies of pension plans from the sponsors so that a comprehensive record comparable to the balance of the data base can be produced. For those who provide a plan, future requests can be confined to a short questionnaire asking only for amendments to their plan, current contributions and

L'établissement de la banque de données des régimes de pensions a amorcé la constitution et la production d'une série de données beaucoup plus complète et considérablement plus détaillée que jamais auparavant sur tous les régimes de pensions en vigueur au Canada. La banque de données a pu être réalisée grâce à un accord de coopération conclu avec les organismes fédéraux et provinciaux chargés de l'application des lois régissant les prestations de retraite.

Tous les régimes auxquels s'appliquent les diverses lois sur les prestations de retraite doivent être enregistrés auprès de l'organisme compétent en matière de pensions et, à cette fin, ils doivent être conformes aux normes établies, tout comme, d'ailleurs, les modifications qui y sont apportées. Le système statistique est directement lié aux procédures d'examen des demandes d'enregistrement. À ce stade, des analystes remplissent des formules spéciales renfermant 79 éléments d'information sur chaque régime. Une fois remplies, ces formules sont renvoyées à Statistique Canada pour être examinées et traitées.

Pour que les modalités complexes des régimes puissent être converties en données ordinales uniformes et compatibles, tous les organismes ont adopté le même cadre théorique et statistique. Statistique Canada exerce une surveillance rigoureuse sur l'ensemble du système ainsi constitué afin d'assurer l'uniformité des données. À mesure que des régimes sont créés ou abandonnés, les renseignements sont versés au fichier central. Les formules annuelles remplies en conformité des lois pertinentes servent de point de repère pour la mise à jour des données sur les cotisations annuelles et la participation aux régimes.

À l'origine, le programme de coopération était lié aux systèmes administratifs du Québec, de l'Ontario, de l'Alberta, de la Saskatchewan et de l'administration fédérale, qui étaient alors les seuls à avoir adopté une loi sur les régimes de pensions. La banque de données avait toutefois des possibilités illimitées de sorte que, si d'autres provinces décidaient d'adopter une loi analogue, elles pouvaient être intégrées au système.

De plus, certaines provinces ne légifèrent pas sur les régimes du secteur public; aussi les ajoute-t-on à la base de données en communiquant directement avec les administrateurs des régimes. Ensemble, ces sources fournissent des données. Les enquêtés qui ont présenté une première sions en vigueur au Canada. Une fois tous les deux ans, les "régions omises". En travaillant en étroite collaboration, de loi en la matière et où quelque 2,100 régimes sont en vigueur, sont observées pour les fins de l'étude. Cette enquête supplémentaire vise avant tout à recueillir des exemplaires des documents auprès de ceux qui parrainent les régimes afin que l'on puisse produire des statistiques complètes comparables à celles du reste de la banque de données. Les enquêtés qui ont présenté une première déclaration peuvent se contenter, par la suite, de répondre

number of employees covered. Well over half of the respondents complied with the request for a plan. Those who were unable to comply were asked to complete a questionnaire which asked for information on the selected number of key features included in this report. Thus, the information contained herein was based on virtually all pension plans operating in Canada providing what is essentially a census of all plans.

A flexible retrieval system provides fast and easy access to the "data bank" so that special requests may be serviced quickly and efficiently, thus providing a new tool for special studies and detailed analysis. The system virtually eliminates major surveys other than for those few plans in the "gap areas". Thus, close co-operation among a number of government agencies have produced more detailed, extensive and most importantly, more reliable and accurate data on pension plans in Canada than had ever been possible heretofore.

Registered Retirement Savings Plans

Related to, but separate from, the private pension plan system are the Registered Retirement Savings Plans (RRSP) that serve as a vehicle for personal retirement savings either exclusively or in conjunction with an employer sponsored pension plan. Since RRSP's in recent years had a history of phenomenal growth some limited data are presented in this report to provide some indication of the extent to which this program supplements private pension plans.

As may be seen in Tables A and B, increasing numbers of Canadians are becoming aware of the advantages of RRSP's. In the 1973 tax year some 758,000 individuals contributed \$922 million into this savings vehicle; two years later in 1975, the numbers increased to over one million persons whose aggregate contributions reached a record high of \$1.524 billion. It is interesting to note that these contributions were almost equal to the total of the employee contributions paid into all employer sponsored pension plans during 1975, emphasizing the growing importance of RRSP's in Canada's earnings related retirement system.

Participation in the program was largely confined to taxpayers in the upper income levels, since logically they were the ones who were most likely to have surplus for savings, and furthermore had more to gain because of their higher marginal tax rates. Of the million taxpayers who reported RRSP contributions in 1975 nearly 83% had earnings of \$10,000 or more. While the average contribution was \$1,414, taxpayers

à un court questionnaire portant seulement sur les modifications apportées à leur régime, les cotisations actuelles et le nombre de participants. Bien plus de la moitié des enquêtés ont déclaré les données relatives à leur régime de pension. Ceux qui ne l'ont pas fait ont été priés de remplir un questionnaire portant uniquement sur les principaux éléments présentés dans cette publication. Ainsi, les données publiées ici sont fondées sur presque tous les régimes de pensions en vigueur au Canada et représentent essentiellement tous les régimes.

Un système d'extraction souple permet d'accéder rapidement et facilement à la "banque de données", de sorte qu'il est possible de répondre promptement et efficacement aux demandes spéciales. On dispose donc d'un nouvel instrument pour effectuer des études spéciales et des analyses détaillées. Grâce au système d'extraction, les enquêtes d'envergure sont pour ainsi dire éliminées, sauf dans le cas de quelques régimes en vigueur dans les "régions omises". En travaillant en étroite collaboration, un certain nombre d'organismes publics ont produit des données plus détaillées, plus complètes et, ce qui importe davantage, plus fiables et plus exactes que jamais auparavant sur les régimes de pensions au Canada.

Régimes enregistrés d'épargne-retraite

Les régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) se rattachent aux régimes privés de pensions, mais ils en diffèrent néanmoins. Ce sont des régimes d'épargne-retraite auxquels les particuliers participent exclusivement, ou simultanément avec un régime de pension offert par leur employeur. Comme les REER ont connu une croissance prodigieuse ces dernières années, le présent bulletin ne renferme que quelques données destinées à indiquer sommairement la mesure dans laquelle ces programmes complètent les régimes privés de pensions.

Comme l'indiquent les tableaux A et B, de plus en plus de Canadiens sont au courant des avantages des REER. Au cours de l'année financière 1973, quelque 758,000 personnes ont versé \$922 millions au titre des REER; deux ans plus tard, soit en 1975, le nombre dépassait le million et le montant global des cotisations atteignait le chiffre inégalé de \$1,524 milliard. Fait intéressant à noter, ces cotisations étaient presque aussi élevées que les cotisations totales versées par les salariés au titre de l'ensemble des régimes de pensions parrainés par les employeurs en 1975. Cela témoigne de l'importance accrue des REER dans le système d'épargne-retraite fondé sur les gains au Canada.

La participation à ce programme se limitait surtout aux contribuables classés dans les tranches de revenu les plus élevées, puisque ceux-ci étaient davantage en mesure de disposer d'un supplément pour des épargnes, et que ce programme était plus intéressant pour eux en raison du taux élevé d'impôt qu'ils devaient payer. Du million de contribuables qui ont déclaré avoir cotisé à des REER en 1975, près de 83 % ont déclaré des gains annuels de

in the higher earnings brackets contributed average amounts ranging from \$1,293 for those in the \$15,000 - \$19,999 range and \$2,600 for those who earned \$25,000 or more.

\$10,000 et plus. Les cotisations s'établissaient en moyenne à \$1,414; celles des contribuables qui touchaient un revenu élevé se situaient en moyenne entre \$1,293 pour ceux dont le revenu s'échelonnait de \$15,000 - \$19,999, et \$2,600 pour ceux dont le revenu s'élevait à \$25,000 et plus.

TABLE A. Contributors to RRSP's and Average Annual Contributions by Contributor's Annual Income, 1975
TABLEAU A. Cotisants aux REER et cotisations annuelles moyennes selon le revenu annuel du cotisant, 1975

Income — Revenu	Contributors to RRSP's only — Cotisants aux REER seulement		Dual contributors ¹ — Cotisants à deux régimes ¹		Total contributors to RRSP's — Nombre total de cotisants aux REER	
	Number — Nombre	Average contribution — Cotisations moyennes	Number — Nombre	Average contribution — Cotisations moyennes	Number — Nombre	Average contribution — Cotisations moyennes
		\$		\$		\$
Under \$2,000 — Moins de \$2,000.	3,434	273	73	159	3,507	270
\$ 2,000 - \$ 2,999.	3,152	327	232	280	3,384	324
3,000 - 3,999.	6,578	369	308	925	6,886	394
4,000 - 4,999.	11,381	472	698	441	12,079	471
5,000 - 5,999.	13,780	571	1,673	355	15,453	547
6,000 - 6,999.	22,110	637	3,484	464	25,594	614
7,000 - 7,999.	27,546	685	7,057	603	34,603	669
8,000 - 8,999.	29,448	758	12,711	718	42,159	746
9,000 - 9,999.	28,797	871	13,702	761	42,499	835
10,000 - 14,999.	161,557	1,086	130,129	846	291,686	979
15,000 - 19,999.	126,615	1,538	117,799	1,029	244,414	1,293
20,000 - 24,999.	72,410	2,242	70,562	1,166	142,972	1,711
25,000 and over — et plus	143,068	3,261	69,851	1,245	212,919	2,600
Total	649,876	1,688	428,279	997	1,078,155	1,414

¹ Contributors to private pension plans who also contributed to a Registered Retirement Savings Plan. — Cotisants aux régimes privés de pensions qui ont aussi participé à un régime enregistré d'épargne-retraite.

Source: Derived from special tabulations from Revenue Canada, Taxation. — Totalisations spéciales fournies par Revenu Canada (Impôt).

As in 1973, nearly 40% of the contributors to RRSP's also contributed to employer sponsored pension plans. On average they paid \$997 into an RRSP in addition to \$728 to their employer's pension plan, a total of \$1,725. The average amounts paid varied according to income levels, ranging from \$338 by taxpayers who earned between \$2,000 - \$2,999 to \$2,482 for those who earned \$25,000 or more. The average RRSP contribution of dual contributors was about \$700 less than paid by contributors to RRSP's only whose average contribution amounted to \$1,688.

En 1973, presque 40 % des participants aux REER versaient également des cotisations à un régime de pension parrainé par leur employeur. Ils ont versé en moyenne \$997 à un REER et \$728 au régime de pension de leur employeur, soit \$1,725 au total. Les cotisations moyennes variaient selon la tranche de revenu, de \$338 pour les contribuables dont le revenu se situait entre \$2,000 et \$2,999, à \$2,482 pour ceux dont le revenu se chiffrait à \$25,000 et plus. En moyenne, les cotisants à deux régimes ont versé aux REER environ \$700 de moins que les participants aux REER seulement, dont la cotisation a atteint \$1,688 en moyenne.

TABLE B. Average Annual Contributions to Private Pension Plans and RRSP's Made by Dual Contributors, by Annual Income, 1975

TABLEAU B. Cotisations annuelles moyennes aux régimes privés de pensions et aux REER versées par les cotisants selon le revenu annuel, 1975

Income — Revenu	Dual contributors to both RRSP's and private pension plans — Personnes cotisant à la fois à un REER et à un régime privé de pension	Average contribution to private pension plans — Cotisations moyennes aux régimes privés de pensions	Average contribution to RRSP's — Cotisations moyennes aux REER	Average contribution to RRSP's and private pension plans — Cotisations moyennes combinées à un REER et à un régime de pension
Under \$2,000 — Moins de \$2,000.	73	35	159	194
\$ 2,000- \$ 2,999.	232	58	280	338
3,000- 3,999.	308	67	925	993
4,000- 4,999.	698	146	441	587
5,000- 5,999.	1,673	153	355	508
6,000- 6,999.	3,484	184	464	647
7,000- 7,999.	7,057	212	603	816
8,000- 8,999.	12,711	286	718	1,004
9,000- 9,999.	13,702	318	761	1,079
10,000- 14,999.	130,129	501	846	1,347
15,000- 19,999.	117,799	708	1,029	1,737
20,000- 24,999.	70,562	936	1,166	2,102
25,000 and over — et plus	69,851	1,238	1,245	2,482
Total	428,279	728	997	1,725

Source: Special tabulations from Revenue Canada, Taxation. — Totalisations spéciales fournies par Revenu Canada (Impôt).

HIGHLIGHTS

Pension Plan Coverage

Participation in private pension plans in Canada increased to a record level of over 3.9 million workers at the beginning of 1976, up significantly from the 3.4 million covered by pension plans in operation two years previously. This increased participation is particularly significant because it occurred over a period when pension plans actually dropped slightly from 15,853 in 1974 to 15,625 in 1976.

This decline was primarily among small plans. As may be seen in Table C plans with less than five members each dropped in both real and relative terms. Indeed this was the only size group to record a drop from the 1974 level. While there was an overall net decline, the larger size-groups showed some upward movement, to a large extent reflecting the introduction of some new multi-employer plans. These changes augmented the skewed distribution of plans and mem-

FAITS SAILLANTS

Nombre de régimes et de participants

Le nombre de participants aux régimes privés de pensions au Canada a atteint le chiffre inégalé de plus de 3.9 millions au début de 1976, ce qui représente une hausse sensible par rapport aux 3.4 millions de participants aux régimes de pensions en vigueur deux ans auparavant. Cette augmentation revêt une importance particulière, car elle a eu lieu à un moment où le nombre de régimes a légèrement diminué, passant de 15,853 en 1974 à 15,625 en 1976.

Cette diminution a surtout été observée au chapitre des régimes de faible envergure. Comme l'indique le tableau C, les petits régimes comptant moins de cinq membres chacun ont subi une baisse tant réelle que relative. En effet, seuls les petits régimes ont marqué un recul au regard de 1974. En dépit d'une diminution globale nette, les gros régimes ont affiché une certaine tendance à la hausse traduisant, pour une large part, l'instauration de quelques nouveaux régimes parrainés par

bership that characterizes the private pension system. Increasing proportions of total coverage may be related to the large plans. Slightly over 1% of the plans had 2,000 or more members each but they accounted for more than 73% of all members. Since these plans had the greatest weight in terms of membership, the loss of the smaller plans had virtually no impact on the total. Thus membership continued its upswing to reach a record level of over 3.9 million by the beginning of 1976.

plus d'un employeur à la fois. Ce changement a accentué les disparités qui caractérisent les régimes du point de vue de leur répartition et de leurs participants. On peut attribuer l'accroissement global du nombre de participants aux gros régimes. Un peu plus de 1 % des régimes comptaient 2,000 membres ou plus chacun, mais ils regroupaient plus de 73 % de tous les membres. Ces régimes comptant le plus grand nombre de participants, la perte des petits régimes n'a pour ainsi dire pas eu d'effet sur l'ensemble. Le nombre de participants a donc continué d'augmenter au point d'atteindre le chiffre sans précédent de plus de 3.9 millions au début de 1976.

TABLE C. Pension Plans and Members by Membership Size Group, 1960, 1965, 1970, 1974 and 1976
TABLEAU C. Régimes de pensions et participants par groupe de taille de participants, 1960, 1965, 1970, 1974 et 1976

Membership size group Groupe de taille de participants	1960				1965				1970			
	Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants	
	No. Nbre	%	No. Nbre	%	No. Nbre	%	No. Nbre	%	No. Nbre	%	No. Nbre	%
Less than 5 - Moins de 5 . . .	1	..	1	..	5,032	36.8	11,303	0.5	6,604	41.0	14,429	
5- 14.	5,037	56.5	24,000	1.3	3,659	26.8	30,843	1.3	4,008	24.8	33,739	
15- 99.	2,613	29.3	101,000	5.6	3,351	24.5	130,058	5.5	3,674	22.8	142,892	
100- 499.	892	10.0	193,000	10.6	1,127	8.3	244,577	10.4	1,266	7.8	273,521	
500-1,999.	249	2.8	249,000	13.7	345	2.5	345,483	14.7	406	2.5	404,638	
2,000 and over - et plus. . . .	129	1.4	1,248,000	68.8	146	1.1	1,583,384	67.6	179	1.1	1,953,117	6
Total	8,920	100.0	1,815,000	100.0	13,660	100.0	2,345,648	100.0	16,137	100.0	2,822,336	10
1974							1976					
Plans Régimes				Members Participants			Plans Régimes			Members Participants		
No. Nbre	%.			No. Nbre	%.		No. Nbre	%.		No. Nbre	%.	
Less than 5 - Moins de 5 . . .	5,127	32.3			11,208	0.3	4,463	28.6		9,952		
5- 14.	4,232	26.7			36,210	1.1	4,327	27.7		37,052		
15- 99.	4,322	27.3			163,813	4.8	4,542	29.0		174,472		
100- 499.	1,504	9.5			329,326	9.6	1,587	10.2		350,416		
500-1,999.	451	2.8			444,543	13.0	471	3.0		455,571	1	
2,000 and over - et plus. . . .	217	1.4			2,439,145	71.2	235	1.5		2,875,035	7	
Total	15,853	100.0			3,424,245	100.0	15,625	100.0		3,902,498	10	

¹ Not available - This group included with 5 to 14 group. - Nous ne disposons pas des données - Ce groupe est compris dans le groupe 5 à 14.

Historically participation in the private system has grown at an annual rate of 4% to 5% but over the two years between 1974 and 1976 the growth rate increased to 7% per annum. An examination of past trends shows a considerable difference in membership growth of men and women. As far back as the 1960's the annual growth of women in pension plans ranged from 6% to 8% reflecting the increasing participation of women in the labour force. By comparison the annual growth rate for men over this same period

Chronologiquement, le nombre de participants aux régimes privés de pensions s'est accru de 4 % à 5 % par année, mais il a augmenté de 7 % par an de 1974 à 1976. L'étude des tendances antérieures fait ressortir un écart considérable entre le taux de croissance enregistré chez les hommes et celui observé chez les femmes. Dès les années 60, l'augmentation annuelle du nombre de participantes s'est échelonnée de 6 % à 8 %, ce qui témoigne de l'accroissement de la population active féminine. Du côté des hommes, le taux de croissance annuelle a varié de 3 %

ranged from 3% to 6%. In the period from 1974 to 1976 however, there was a sharp change in the historical pattern with virtually equal annual growth rates of plan participation by men and women, at 6.9% and 7.2% respectively. One would hesitate to conclude that this represented a changing trend, but it was rather a reflection of the characteristics of the new plans introduced over this period. The growth pattern could be traced to increased coverage by existing large multi-employer plans combined with the new multi-employer plans most of which were in industries traditionally male oriented thus accounting for the surge in male membership over this two-year period.

The extent of labour force participation in occupational pension plans provides a measurement of effectiveness of coverage. But even within this framework there are wide variations in the extent of coverage depending upon the labour force components used in the analysis. If one were to place plan membership into the framework of the working population then the 3.9 million plan members would make up nearly 39% of the total labour force.

However, pension plans, by definition and design, are employment related. They are programmes provided by employers for their employees. Thus in terms of labour force concepts plans are designed exclusively for paid-workers. Consequently the self-employed and non-paid family workers are excluded, an exclusion which makes for marked difference in coverage. Whereas 39% of the total labour force was covered, if only employed paid-workers are considered then coverage increases to nearly 46%.

The labour force components that affect pension participation could be refined still further. Conceptually the labour force includes both full-time and part-time workers. Participation in pension plans is generally confined to full-time employment so that workers who typically work on a part-time basis usually fall outside the scope of an employer sponsored program. Part-time employment has grown significantly in recent years and therefore could justifiably be a factor affecting pension coverage. Thus adjusting for this employment characteristic the applicable labour force base could be redefined as the full-time, employed paid workers. Calculated on this basis, coverage in 1976 was 51% compared with 49% in 1974.

Plans in the Public and Private Sectors

The private pension system in Canada, as reflected in the pensions data bank, is made up of all occupational plans sponsored by employers in both the

à 6 % pendant la même période. De 1974 à 1976 cependant, un revirement s'est produit: le taux de croissance annuelle enregistré chez les hommes et chez les femmes était presque identique, s'établissant à 6.9 % et 7.2 % respectivement. Ce phénomène traduit, sinon une nouvelle tendance, du moins les caractéristiques des nouveaux régimes instaurés au cours de cette période. Il pourrait en effet découler de l'augmentation du nombre de participants aux gros régimes existants parrainés par plus d'un employeur à la fois et aux nouveaux régimes de même nature, dont la plupart étaient en vigueur dans les branches d'activité économique qui ont toujours attiré plus d'effectifs masculins, ce qui explique l'augmentation du nombre de participants de sexe masculin de 1974 à 1976.

Le degré de participation de la population active aux régimes de pensions professionnels témoigne de leur efficacité. Même dans ce cadre, il existe toutefois des variations sensibles quant au degré de participation selon les catégories de la population active observées. Si l'on étudiait la participation aux régimes en se fondant sur la population active occupée, les 3.9 millions de participants représenteraient presque 39 % de la population active totale.

Toutefois, les régimes de pensions sont, par définition, liés à l'emploi. Il s'agit de programmes offerts par les employeurs à leurs salariés. Ainsi, vus sous l'angle de l'activité, les régimes s'adressent exclusivement aux travailleurs rémunérés. Par conséquent, les travailleurs indépendants et les travailleurs familiaux non rémunérés ne sont pas pris en compte, ce qui influe sensiblement sur le degré de participation. Si l'on ne prend en considération que les travailleurs rémunérés, on s'aperçoit que près de 46 % des actifs participent à un régime de pension au lieu de 39 %.

On pourrait ventiler davantage les catégories d'actifs touchées par les régimes de pensions. En théorie, la population active comprend les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel. Les participants aux régimes de pensions ne sont, en général, que des travailleurs à temps plein; ainsi, ceux qui travaillent habituellement à temps partiel ne sont habituellement pas visés par les programmes parrainés par l'employeur. L'emploi à temps partiel a gagné beaucoup d'importance ces dernières années et il serait donc plausible que cela influe sur la participation aux régimes de pensions. Compte tenu de ce facteur, la population active visée par les régimes de pensions se limite donc aux travailleurs rémunérés occupés à plein temps. Calculé sous cet angle, le taux de participation aux régimes de pensions s'établissait à 51 % en 1976, alors qu'il était de 49 % deux ans plus tôt.

Régimes de pensions des secteurs public et privé

Les régimes privés de pensions au Canada se composent, comme le révèle la banque de données, de tous les régimes professionnels parrainés par les employeurs des

private and public sectors of the economy. Within these two sectors the profiles of plan characteristics, particularly for key features, are so divergent that when they are combined the aggregate data tend to present somewhat distorted patterns. Accordingly, to present a more balanced analysis of prevailing patterns and developing trends, throughout this study wherever the differences are significant these will be highlighted. This section will be devoted to only more generalized comments on the broad profiles of plans and members in the two sectors. Readers interested in further details or additional sectoral data for any of the characteristics stored in the pensions data bank may obtain this information on request, subject always to the constraints of confidentiality.

Although there was a net decline in the total number of pension plans in operation at the beginning of 1976, the decline was in both sectors so that in terms of plans and members their overall profile remained relatively unchanged. Typically the public sector consists of some of the largest plans in the country notably those for federal employees, the armed forces, crown corporations and provincial employees to which this year was added the new Quebec plan covering a wide spectrum of public sector employees in that province. Consequently, as in the past, the public sector accounts for relatively few plans, only 5% of the 15,625 in operation at the beginning of the year, but because of their size nearly half of the total coverage, some 1,755,000 participants, were in these plans. In terms of plans the number declined from 751 in 1974 to 712 in 1976 while membership increased by nearly 19% over this same period. The vast majority of the plans — 14,900 out of the 15,600 — were in the private sector and covered 2,147,000 persons, 55% of all participants. In the private sector too, there was a net decrease in plans from 15,100 in 1974 to 14,900 in 1976, yet membership continued its steady upward trend increasing by more than 10% over this same period. The considerably higher rate of growth in the public sector was mainly due to the new plan in Quebec which extended coverage to a wide sector of public employees who previously were not covered.

Wide differences also exist in the distribution of plans by size within the public and private sectors. In the public sector there were relatively fewer plans with less than 15 members each than in the private sector and the number of participants in these plans were so few that they represented less than 1/10 of 1% of all public employees. This was due, in part, to the consolidation by some of the provinces of small municipal plans into single, centrally administered plans to provide more equitable benefits throughout the province. A conspicuously larger number of plans in the private sector had less than 15 members with more than half of these plans having an average

secteurs public et privé de l'économie. Les profils des caractéristiques des régimes, particulièrement des caractéristiques de base, diffèrent tellement d'un secteur à l'autre que les données, une fois regroupées, tendent à diverger quelque peu. Pour présenter une analyse plus équilibrée des tendances établies et naissantes, nous ferons donc ressortir les différences notables tout au long de cette étude. La présente section sera consacrée uniquement aux observations générales sur les profils globaux des régimes et des participants dans les deux secteurs. Les lecteurs désireux d'obtenir de plus amples renseignements ou des données supplémentaires sur les caractéristiques d'un secteur stockées dans la banque peuvent en faire la demande, toujours sous réserve des exigences de confidentialité.

En dépit de la régression nette du nombre total de régimes de pensions en vigueur au début de 1976, les courbes globales correspondant au nombre de régimes et de participants ne se sont relativement pas déplacées, car la baisse s'est produite dans les deux secteurs. Le secteur public offre quelques-uns des régimes les plus importants au pays, notamment ceux qui s'adressent aux fonctionnaires fédéraux, aux militaires, aux employés des sociétés de la Couronne et aux fonctionnaires provinciaux, auxquels s'est ajouté en 1976 le nouveau régime à l'intention des nombreux fonctionnaires du Québec. Comme dans le passé, le secteur public parraine donc relativement peu de régimes — seulement 5 % des 15,625 régimes en vigueur au début de 1976 — mais, vu leur importance, ces régimes accaparent presque la moitié du nombre total de participants, soit quelque 1,755,000 personnes. Le nombre de régimes est tombé de 751 en 1974 à 712 deux ans plus tard, tandis que le nombre de participants s'est accru de presque 19 % au cours de la même période. La grande majorité des régimes — 14,900 sur 15,600 — étaient parrainés par des employeurs du secteur privé et ils regroupaient 2,147,000 adhérents, soit 55 % de l'ensemble des participants. Le nombre de régimes privés a, lui aussi, accusé une baisse nette, passant de 15,100 en 1974 à 14,900 en 1976, alors que le nombre de participants a continué d'augmenter de façon soutenue (plus de 10 %). Le taux de croissance beaucoup plus élevé observé dans le secteur public tient surtout à l'instauration du régime du Québec, auquel ont adhéré un grand nombre de fonctionnaires qui ne participaient à aucun régime auparavant.

Il existe également des différences appréciables entre les deux secteurs quant à la répartition des régimes selon la taille. Dans le secteur public, il y avait relativement moins de régimes comptant moins de 15 participants chacun que dans le secteur privé, et les participants à ces régimes étaient si peu nombreux qu'ils représentaient moins de 1/10 de 1 % de l'ensemble des salariés du secteur public. Cela s'explique en partie par le fait que, dans certaines provinces, on a fusionné de petits régimes municipaux en régimes uniques dotés d'une administration centrale afin que les prestations versées soient plus équitables dans toute la province. Un nombre considérable de régimes privés comptaient moins de 15 participants et la

of four or five members each. This size group of less than 15 members accounted for nearly 60% of all plans in the private sector but covered only 2% of the membership. Other than this particular difference, the overall pattern in terms of plans within the two sectors was similar in that the concentration was in plans with less than 500 members. But the pattern varies sharply in terms of membership. In the public sector 85% of the plans had fewer than 500 members but they accounted for less than 3% of the total membership whereas over 96% of the plans in the private sector were in this size group but they accounted for nearly one quarter of all the private sector membership. At the other end of the spectrum only five plans in the private sector had 30,000 or more members each but their combined membership totalled 313,600 participants, over 14% of the total membership in the sector. By contrast, nearly three quarters of the participants in the public sector programmes, nearly 1,300,000 workers, were in 16 plans with 30,000 or more members each.

A higher proportion of women were found in public sector plans than in the private sector ones. One in three members in public sector plans were women whereas in the private sector the ratio was one in five. However, on examination this difference becomes understandable, since large numbers of women are in the teaching profession and government service, both of which account for some of the largest plans in the public sector.

(Nearly all public sector plans were contributory, with employees sharing the costs of benefits. Of the 712 plans in this sector all but 12 were contributory. This was in sharp contrast with the private sector where slightly over three quarters of the plans were contributory but more significantly the 24% of the plans which were non-contributory accounted for nearly 47% of all members in the private sector plans.)

Provincial Distribution

Increased participation in pension plans recorded over the two year period between 1974 and 1976 produced virtually no change in the provincial distribution pattern but on a province by province basis there was evidence of significant trends in the direction and characteristics of the net growth. As in the past, most of the members were concentrated in Quebec and Ontario, which between them accounted for over two-thirds of the total. The largest number continued to be in Ontario where the well over one and one half million workers who participated in pension plans represented 40% of total coverage in Canada, down slightly from 42% in 1974. Membership in Quebec

moitié d'entre eux en regroupaient en moyenne quatre ou cinq chacun. Les régimes de ce genre représentaient presque 60 % de tous les régimes privés, mais ils n'accaparaient que 2 % des participants. Mis à part cette différence, les grandes tendances qui se dégagent dans les deux secteurs sont semblables, car les régimes comptant moins de 500 membres intervenaient dans la proportion la plus forte. Toutefois, les tendances varient sensiblement sous l'angle de la participation. Dans le secteur public, 85 % des régimes comptaient moins de 500 membres, mais ils englobaient moins de 3 % de l'ensemble des participants, tandis que plus de 96 % des régimes privés comptaient eux aussi moins de 500 membres, mais regroupaient presque le quart de l'ensemble des participants aux régimes privés. À l'autre extrémité de l'éventail, cinq régimes seulement du secteur privé comptaient 30,000 membres ou plus chacun, mais ils accaparaient ensemble 313,600 participants, soit plus de 14 % de tous les participants dans ce secteur. En revanche, près des trois quarts des participants aux régimes du secteur public, soit presque 1,300,000 travailleurs, versaient des cotisations à 16 régimes comptant 30,000 membres ou plus chacun.

Les femmes se trouvaient en plus forte proportion dans les régimes du secteur public que dans ceux du secteur privé; la proportion faisant partie des régimes du secteur public était de une femme sur trois participants, tandis que dans le secteur privé le rapport était de une sur cinq. Si l'on examine la composition des régimes du secteur public, cette différence s'explique fort bien, puisqu'un grand nombre de femmes travaillent dans l'administration publique ou dans l'enseignement, deux domaines où l'on retrouve quelques-uns des plus grands régimes dans ce secteur.

Presque tous les régimes du secteur public étaient à caractère contributif, c'est-à-dire que les salariés partageaient le coût des prestations. Des 712 régimes compris dans ce secteur, 12 seulement étaient non contributifs, contrairement aux régimes privés dont un peu plus des trois quarts étaient à caractère contributif. Ce qui importe davantage, c'est de noter que 24 % des régimes non contributifs englobaient presque 47 % de tous les participants aux régimes privés.

Répartition provinciale

De 1974 à 1976, la participation accrue des travailleurs aux régimes de pensions n'a pour ainsi dire pas influé sur la répartition provinciale des adhérents, mais des tendances manifestes se sont dégagées d'une province à l'autre quant à l'orientation et aux caractéristiques de l'accroissement net. Comme dans le passé, la plupart des membres se trouvaient au Québec et en Ontario, provinces qui comptaient à elles seules plus des deux tiers de l'ensemble des participants. La participation la plus forte a encore été enregistrée en Ontario, où les membres — qui ont dépassé largement le million et demi — représentaient 40 % de l'ensemble des participants au pays, soit une légère baisse par rapport à 1974 (42 %). Au Québec, le

reached a record level and for the first time went over the million member level to 1,081,000, second only to Ontario. British Columbia, with nearly 436,000 members, as in the past, ranked third and accounted for 11% of the total in 1976, up nearly 2% from the previous survey period.

In relative terms, the expansion of participation varied widely from province to province. The largest percentage increase was recorded in British Columbia where membership in 1976 rose by 35% from the level reached in 1974. This was nearly double the ratio of any other province with the closest being Alberta which had an 18% rise. Significant growth was also recorded in Quebec where membership increased by 15% although in real terms the 142,000 new members constituted the largest real growth of any province. Ontario increased coverage by over 125,000 persons but this represented an increase of only 8% over the 1974 level.

A common thread running through most of the significant changes, and accounting for the largest ones, has been the introduction of multi-employer plans in both the public and private sectors. The single largest plan of this type was introduced in Quebec for a broad range of public service employees within the province. Not only does this plan absorb and bring under a single programme some existing plans, but it also extends coverage to a wide range of employees such as nurses and other hospital workers, maintenance and non-teaching staffs of school boards, social service workers etc., many of whom previously were outside the protection of a private plan. Largely as a result of this plan alone, over 150,000 workers in the public sector of Quebec were added to the rolls and these accounted for the entire growth in that province's covered employment. The impact of this was an increase of nearly 45% in public sector coverage accompanied by virtually no change in private sector participation in the two year period from 1974 to 1976.

By contrast, both in Alberta and British Columbia, where some of the largest increases were recorded, the growth was also related to multi-employer plans, but these were in the private sector of the economy. In British Columbia, increases could be traced, in part, to the industry-wide multi-employer plan covering workers in forestry and related industries which in the two-year period covered by this study, was extended to virtually all unionized companies in the province. This single plan, together with a few relatively smaller but nonetheless substantial multi-employer plans with a thousand or more members each, combined to expand coverage to the point where two out of every three new members that came under the jurisdiction of a plan between 1974 and 1976 were in the private sector. Similarly, in Alberta where in the

nombre de participants a atteint un chiffre sans précédent et a pour la première fois dépassé le million (1,081,000), ce qui a classé le Québec au deuxième rang. La Colombie-Britannique, avec ses 436,000 participants, s'est à nouveau classée au troisième rang, regroupant 11 % des participants, ce qui représente une hausse de presque 2 % par rapport à 1974.

En chiffres relatifs, l'augmentation de la participation variait sensiblement d'une province à l'autre. C'est en Colombie-Britannique que l'accroissement en pourcentage a été le plus marqué: le nombre de participants s'est en effet accru de 35 % au regard de 1974. Cela représente presque le double du taux de croissance enregistré dans toutes les autres provinces, l'Alberta figurant en deuxième place avec un taux d'accroissement de 18 %. Au Québec, la participation a affiché une hausse appréciable de 15 %, mais l'adhésion de 142,000 nouveaux membres représente en fait la croissance réelle la plus forte au pays. En Ontario, le nombre de participants s'est accru de plus de 125,000, ce qui se traduit par une augmentation de 8 % seulement par rapport à 1974.

L'instauration de régimes multipartites (parrainés par plus d'un employeur à la fois) dans les secteurs tant public que privé a été le fil conducteur de la plupart des variations importantes, y compris les plus marquées. Le régime multipartite le plus gros a été implanté au Québec à l'intention d'un vaste éventail de fonctionnaires de cette province. Non seulement fusionne-t-il certains régimes existants, mais encore il englobe une gamme considérable de salariés comme les infirmières et les travailleurs du secteur hospitalier, le personnel des commissions scolaires préposé à l'entretien et le personnel non enseignant, ainsi que les travailleurs sociaux. Nombre de ces salariés ne participaient à aucun régime auparavant. C'est surtout grâce à ce régime que plus de 150,000 travailleurs du secteur public au Québec ont été inscrits, ce qui a favorisé l'augmentation globale de la participation dans cette province. Il s'en est ensuivi une hausse de presque 45 % du nombre de participants dans le secteur privé de 1974 à 1976, alors que la participation est demeurée presque inchangée dans le secteur privé.

En revanche, en Alberta et en Colombie-Britannique, provinces où l'on a enregistré des augmentations parmi les plus sensibles, le phénomène de progression était également lié à l'instauration de régimes multipartites, mais cette fois dans le secteur privé. En Colombie-Britannique, les augmentations découlent en partie de l'instauration, dans le secteur des forêts et les branches d'activités connexes, d'un régime multipartite universel qui a pour ainsi dire regroupé tous les salariés syndiqués des entreprises de cette province entre 1974 et 1976. Grâce à ce programme et à quelques autres régimes multipartites relativement petits comptant mille membres ou plus chacun, le nombre de participants s'est accru, de telle sorte que deux nouveaux adhérents sur trois se retrouvaient dans le secteur privé au cours de la période observée. Il en va de même en Alberta où, dans le passé,

past well over half of the members were in public sector government-sponsored plans, the growth patterns have been reversed, and over the past two years growth has been predominantly in the private sector. Of the actual increase over this period, four out of every five new participants were employed in the private sector. Significantly, a great part of this growth could be traced directly to new multi-employer union-negotiated pension plans.

Yet, notwithstanding the fact that the growth over the period under review was concentrated in the private sector, not only in these two provinces, but in Prince Edward Island and New Brunswick as well and to a lesser extent in Ontario, the aggregate distribution of new membership was nearly equally distributed between the two sectors. Of the nearly half a million new members covered by pension programs, almost 58% were in the public sector and about 42% in the private sector. The somewhat larger net growth in the public sector, to a very large extent, can be attributed to the exceptionally large growth in this sector in the province of Quebec, as mentioned above.

These general trends were reflected in the sector distribution of individual provinces. As may be seen in Chart 1, in Alberta and British Columbia particularly, increasing proportions of total membership were found in the private sector. In Alberta, there was a complete turn-around. Whereas in the past over half of the

bien plus de la moitié des participants versaient des cotisations à des régimes du secteur public: de 1974 à 1976, la tendance inverse s'est manifestée et le nombre d'adhérents a surtout augmenté dans le secteur privé. En effet, quatre nouveaux membres sur cinq travaillaient dans le secteur privé pendant cette période. Fait important à noter, une bonne part de l'augmentation enregistrée est directement attribuable à la création de nouveaux régimes de pensions multipartites négociés par les syndicats.

Pourtant, mis à part le fait que l'augmentation a touché surtout le secteur privé, non seulement dans ces deux provinces, mais également à l'Île-du-Prince-Édouard et au Nouveau-Brunswick et, dans une mesure moindre, en Ontario, les nouveaux membres (qui ont presque atteint le demi-million) se partageaient presque également entre les deux secteurs, soit dans une proportion de près de 58 % dans le secteur public et d'environ 42 % dans le secteur privé. La progression nette légèrement supérieure enregistrée dans le secteur public découle en majeure partie de l'essor prodigieux connu dans ce secteur au Québec, comme nous l'expliquons plus haut.

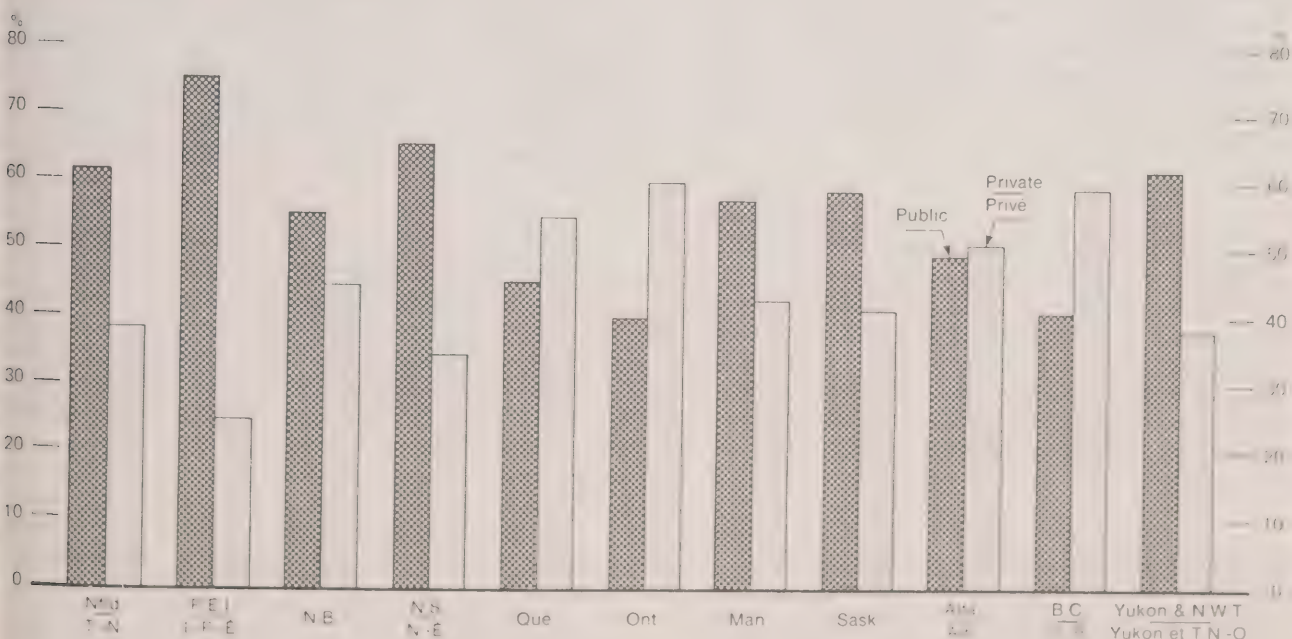
Ces tendances générales se sont reflétées dans la répartition par secteur dans les provinces. Comme l'indique le graphique 1, les participants aux régimes privés sont intervenus dans des proportions accrues en Alberta et en Colombie-Britannique en particulier. En Alberta, on a observé un revirement total de la situation. En effet, plus

Chart — 1

Proportion of Pension Plan Members in the Provinces Covered by Plans in the Public and Private Sectors, 1976

Proportion de participants dans les provinces aux régimes des secteurs public et privé, 1976

Graphique — 1



covered workers were in government employment, by the beginning of 1976, private sector plans accounted for 51% of the membership. In British Columbia, the ratio of public sector membership dropped to 41% of the total and the private sector continued the upward trend that became evident in the 1974 study increasing from 56% of total membership in the province to 59% by the beginning of 1976. The distribution in Quebec showed a somewhat increased level in the public sector. The reverse may be noted in some of the maritime provinces where traditionally most members were government workers. The largest change in these provinces was recorded by New Brunswick where private sector membership rose to nearly 45% up from 37.4% in 1974.

Industrial Distribution

Limitations of the Industrial Data

Classification of pension plans by their industrial affiliation presented a number of technical difficulties, particularly in the allocation of multi-industry plans. In theory, an industry is a grouping of establishments each of which produces a single identical product. At best, this type of classification is a complex process because, in many cases, the range of products associated with a particular establishment is quite diverse. But this complexity is magnified when dealing with companies whose activities cut across a number of industrial sectors or for a family of companies in widely different industries. An example is the Canadian Pacific group of companies which includes railroads, steamship lines, an air line, hotels and an investment company. Units of this magnitude can only be classified on the basis of the principal activity with the total output and all other economic measurements aggregated into a single industry.

Most pension plans are in single industry units and present no classification problem. Difficulties arise with the large integrated companies whose operations cut across a number of industrial sectors. Since these large organizations have a very heavy weighting in terms of members covered, the classification of these units severely limits the validity of the industrial distribution presented in this report.

A number of anomalies were found. One or two industries in the manufacturing group showed a larger number of persons covered by pension plans than the estimated annual employment. On examination, it was found that the industrial group was dominated by a

de la moitié des participants aux régimes de cette province travaillaient dans l'administration publique dans le passé, tandis qu'au début de 1976, 51 % d'entre eux se retrouvaient dans le secteur privé. En Colombie-Britannique, la proportion des participants du secteur public est tombée à 41 % du total, alors que celle des participants aux régimes privés a grimpé de 56 % en 1974 à 59 % au début de 1976, ce qui poursuit l'augmentation amorcée en 1974. Au Québec, la participation s'est quelque peu accrue dans le secteur public. La situation inverse a été observée dans certaines des provinces maritimes, où la plupart des participants aux régimes de pensions ont toujours travaillé dans l'administration publique. C'est au Nouveau-Brunswick que la variation la plus radicale s'est produite: en effet, la proportion des participants aux régimes privés est passée de 37.4 % en 1974 à presque 45 % deux ans plus tard.

Répartition selon l'activité économique

Limites des données par activité économique

La classification des régimes de pensions selon leur appartenance aux différentes branches d'activité présentait un certain nombre de difficultés d'ordre technique, notamment dans le cas des régimes englobant plusieurs secteurs. En théorie, une branche d'activité économique consiste en un groupe d'établissements dont chacun fabrique un seul et même produit. Même dans les situations les plus simples, ce genre de classification est fort complexe car, dans bien des cas, la diversité des produits associés à une entreprise particulière est très grande. De plus, cette complexité s'accroît lorsqu'on a affaire à des entreprises dont les activités touchent un grand nombre de secteurs ou à une famille d'entreprises réparties dans des branches d'activité complètement différentes. À titre d'exemple, citons le Canadien Pacifique qui comprend une société ferroviaire, des compagnies de navigation, une compagnie aérienne, des hôtels et une société de placements. Les entreprises de cette taille ne peuvent se classer qu'en fonction de leur activité principale, les données sur leur production totale et toutes les autres données économiques étant regroupées en une activité économique unique.

La plupart des régimes de pensions ne s'étendent qu'à une seule activité économique et ne posent aucun problème de classification. Les difficultés surgissent lorsqu'il s'agit de grandes entreprises intégrées dont les activités touchent un grand nombre de secteurs économiques. Ces entreprises revêtent une grande importance du point de vue du nombre de participants; leur classification limite donc considérablement la validité de la répartition par activité économique présentée ici.

Un certain nombre d'anomalies ont été relevées. Dans une ou deux branches du secteur des industries manufacturières, on a constaté que le nombre de participants était supérieur au nombre estimatif annuel de salariés. Après examen, on s'est aperçu que le secteur en

few large integrated firms whose operations cut across a number of industries such as manufacturing, wholesale and retail trade. Since the principal activity was manufacturing, the plan was assigned to this industry, thus overstating manufacturing at the expense of retail and wholesale trade.

A classic example was forestry. The integrated firms which characterize this industry, cut across a number of industrial groupings, so that the ultimate allocation of the plans absorbed such significant numbers of forestry workers that the remaining figures were grossly distorted. In practice, the figures were so poor, and so obviously understated, that starting with this report, forestry will no longer be shown separately.

Another area where sharp differences appeared was in public administration and defence. The classification principles normally applied in this area by the Standard Industrial Classification (S.I.C.) system is somewhat different from the other industrial sectors and as such, corresponds more closely to the techniques used for pension classification. For government entities, the unit of measurement is the number employed rather than the "census value added". Nevertheless even here, where classification principles are common, there are wide deviations due to the structure of the pension system based on large integrated units where detailed data are difficult if not impossible to get. An excellent example is the Ontario Municipal Employees Retirement System (OMERS) which brought into a single plan the pension arrangements of some 850 municipalities, boards and commissions. The S.I.C. system assigns many of the boards and commissions to the appropriate industry according to their activity. For example, activities such as transport, water and power commissions, etc., are classified accordingly. The OMERS plan and others like it cannot be reduced into their component parts and therefore they are assigned to public administration, inflating the data for this industry. These anomalies, however, illustrate and emphasize the limitations of the industrial data stored in the pension data bank and produced in this report. At best, these data provide general, broad approximations of the industrial distribution of pension plans and are not purported to show absolute figures. Industrial data, therefore, should be used with considerable caution because of the severe limitations of the classification system.

cause était dominé par quelques grandes entreprises intégrées dont les activités recoupent un grand nombre de branches d'activité, notamment les industries manufacturières et le commerce de gros et de détail. Comme l'activité principale est la fabrication, on a classé le régime dans cette branche, ce qui gonfle les données pour les industries manufacturières au détriment du commerce de gros et de détail.

Le secteur des forêts constitue un exemple classique. Les entreprises intégrées qui caractérisent cette branche exercent des activités touchant un certain nombre de secteurs, de sorte que la classification définitive des régimes absorbe un tel nombre de travailleurs que les autres chiffres ont été manifestement faussés. En pratique, les chiffres étaient tellement médiocres et sous-estimés que nous avons décidé dorénavant de ne plus présenter les données sur les forêts séparément.

Dans un autre secteur également, des différences énormes sont apparues; il s'agit de l'administration publique et de la défense. Les principes de classification ordinairement appliqués dans ce secteur, dans le cadre de la Classification des activités économiques (CAÉ), diffèrent quelque peu de ceux des autres branches et, en l'occurrence, correspondent mieux aux techniques utilisées pour classer les régimes de pensions. Pour les organismes publics, par exemple, l'unité de mesure est le nombre de personnes occupées plutôt que la "valeur ajoutée recensée". Cependant, même dans ce cas, c'est-à-dire lorsque les principes de classification sont communs, il y a des écarts importants en raison de la structure des régimes de pensions fondée sur de grosses unités intégrées pour lesquelles il est difficile, voir impossible, d'obtenir des données détaillées. Un excellent exemple en est donné par le système de pensions de retraite des fonctionnaires municipaux de l'Ontario (OMERS) qui regroupe en un seul régime coordonné les régimes de pensions de quelque 850 municipalités, conseils et commissions. La CAÉ classe un grand nombre des conseils et commissions dans la branche appropriée, selon leur activité. Par exemple, des activités comme le transport, les régies hydro-électriques et les services d'eau sont classés en conséquence. Le régime OMERS et les autres du même genre ne peuvent être réduits à leurs composantes et, de ce fait, on les classe dans l'administration publique, ce qui gonfle les données pour ce secteur d'activité. Les anomalies font toutefois ressortir les limites des données ventilées selon l'activité économique qui sont stockées dans la banque de données des régimes de pensions et présentées dans ce bulletin. Au mieux, les données indiquent de façon générale la répartition des régimes de pensions selon l'activité économique et ne constituent pas des chiffres absolus. Par conséquent, il faut les utiliser sous toutes réserves en raison des limites rigoureuses de la classification.

Trends in Coverage by Industry

Pension plans were in operation in virtually all industries, but the degree of coverage varied widely from industry to industry. Chart 2 and Table D show.

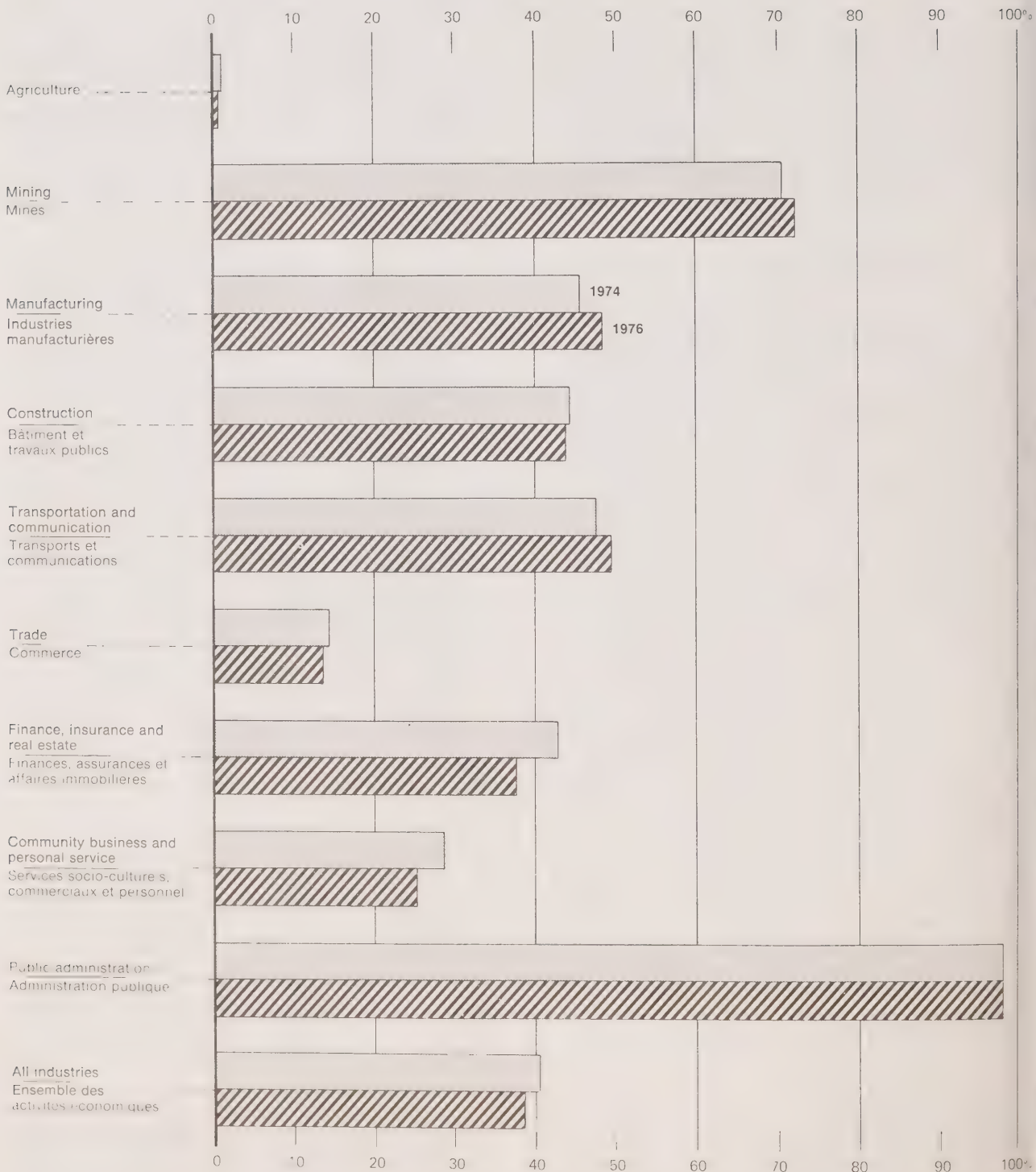
Tendances de la participation selon l'activité économique

Il existe des régimes de pensions dans presque toutes les branches d'activité économique, mais le degré de participation varie considérablement d'une branche à l'autre.

Chart — 2

Percentage of Paid Workers in the Labour Force Covered by Pension Plans, by Industry, 1974 and 1976

Proportion de travailleurs rémunérés actifs qui participent à des régimes de pensions, par activité économique, 1974 et 1976



for each industry, the proportion of paid workers covered by a pension plan and the changes in this coverage from 1970 to 1976.

tre. Le graphique 2 et le tableau D indiquent, pour chaque activité, la proportion de travailleurs rémunérés qui participent à un régime de pension ainsi que les variations enregistrées de 1970 à 1976.

TABLE D. Proportion of Paid Workers in Labour Force Covered by Pension Plans, by Industry, 1970, 1974 and 1976

TABLEAU D. Proportion de travailleurs rémunérés actifs qui participent à des régimes de pensions, par activité économique, 1970, 1974 et 1976

Industry — Activité économique	Members in pension plans Participants à des régimes de pensions			Percentage of paid workers in pension plans — Pourcentage de travailleurs rémunérés qui participent à des régimes de pensions		
	1970	1974	1976	1970	1974	1976
Agriculture.	1,388	1,017	1,194	1.3	1.0	0.7
Mines, quarries, oil wells — Mines, carrières, puits de pétrole	80,211	90,525	105,533	66.8	70.5	72.1
Manufacturing — Industries manufacturières	796,837	909,240	1,011,974	43.2	45.7	48.4
Construction — Bâtiment et travaux publics.	107,414	234,982	264,374	23.5	44.3	43.9
Transportation and communication — Transports et communications.	337,809	363,928	408,918	49.2	47.5	49.5
Trade — Commerce.	142,504	196,277	217,234	12.9	14.4	13.7
Finance, insurance and real estate — Finance, assurances et affaires immobilières	149,906	171,619	180,433	44.7	42.8	37.7
Community, business and personal service — Services socio-culturels, commerciaux et personnels	445,158	625,905	615,606	25.9	28.7	25.2
Public administration — Administration publique.	761,109	830,752	1,097,232	98.0	98.0	98.0
Total	2,822,336	3,424,245	3,902,498	39.2	40.7	38.8

Consistently, the most comprehensive coverage has been in public administration and defence where virtually all employees were in a pension plan. Included in this area are the employees of the three levels of government, the armed forces, and the RCMP which traditionally have had the widest participation in the country.

In the private sector, the most extensive coverage has been in mining. Over the years, increasing proportions of the paid workers in this industry have come under the protection of a pension plan. The ratio has grown from nearly 67% in 1970 to 70% in 1974 and by 1976, it went up to just over 72%.

Transportation and Communications, with some of the oldest and largest plans in the country such as those of the railways, telephone companies, airlines, and the multi-employer plans in trucking, had fairly extensive coverage with slightly less than half the workers in a plan. Over the years, the ratio has only moved from over 49% in 1970 down to nearly 48% in 1974 and back up again to over 49% in 1976. Another

C'est dans l'administration publique et la défense que la participation était la plus forte, car presque tous les salariés versaient des cotisations à un régime de pension. Cette catégorie comprend les fonctionnaires des trois paliers d'administration ainsi que les membres des Forces armées et de la GRC, dont la participation a toujours été la plus forte au pays.

Dans le secteur privé, on a enregistré le plus grand nombre de participants dans les mines. De 1970 à 1976, les travailleurs rémunérés qui participaient à un régime de pension sont intervenus dans des proportions de plus en plus fortes. En effet, le pourcentage est passé de presque 67 % en 1970 à 70 % en 1974 et, en 1976, il dépassait légèrement 72 %.

Dans le secteur des transports et communications, où l'on retrouve quelques-uns des régimes les plus anciens et les plus importants au Canada, comme ceux des sociétés ferroviaires, des sociétés de téléphone et des compagnies aériennes ainsi que des régimes multipartites dans le domaine du transport routier, près de la moitié des travailleurs participaient à un régime. De 1970 à 1976, la proportion des membres a légèrement varié, passant de

industry with comparable coverage, is finance, insurance and real estate but here, too, the ratios have been going down over the 1970's. The gradual decline can be traced through the various survey years dropping from nearly 45% in 1970 to 43% in 1974 and down again to just under 38% in 1976. By contrast, the manufacturing industries have shown a steady growth over the same period. Their overall participation in pension plans has grown from 43% in 1970 to 45% in 1974 and 1976 it was up again to over 48%.

Funding Agency

A key decision in formulating the funding policy for a pension plan is the choice of funding agency. This choice determines the organization or group of individuals who will provide facilities for the accumulation of assets and the ultimate payment of benefits under a pension plan. Funding agencies include insurance companies, trust companies, and individuals acting as trustees. In this study, pension plans using the facilities of insurance companies were defined as insured plans; where the funding agency was a trust company or individuals acting as trustees the plan was classified as a trustee plan; and if both agencies were used the plan was classified as a combination. Finally the category identified as the government consolidated revenue funds consisted of public service plans wherein contributions were paid into federal or provincial consolidated revenue funds, and used for general government purposes.

Over the 1970's the general pattern of funding arrangements showed relatively little change. Insurance companies continued to be the most widely used media for funding in terms of plans, but these tended to be smaller ones so that the number of persons covered was comparatively small. Of the 15,625 plans in operation at the beginning of 1976, a total of 11,258 (72%) were funded with insurance companies but these covered only 13% of the members — slightly over half a million out of the 3.9 million in all pension plans.

Insurance companies provide a choice of funding arrangements consisting of individual, group, deposit administration and segregated fund contracts as well as combinations of these. In the past the individual or group contracts were the most widely used but in recent years these have gradually given way to deposit administration and latterly to segregated funds. This trend is reflected in the slow but steady decline in group contracts which since 1974 dropped from 6,948 to 6,735 plans and in individual contracts which also

plus de 49 % en 1970 à presque 48 % en 1974, puis elle a dépassé à nouveau 49 % en 1976. Dans le domaine des finances, assurances et affaires immobilières, le degré de participation était semblable, mais il a également fléchi au cours des années 70. Ce phénomène de régression progressive remonte à 1970: le taux de participation est en effet tombé de presque 45 % en 1970 à 43 % en 1974, puis à un peu moins de 38 % en 1976. En revanche, les industries manufacturières ont affiché une croissance soutenue pendant la même période. Dans l'ensemble, le taux de participation dans ce secteur a grimpé de 43 % en 1970 à 45 % en 1974, puis à plus de 48 % en 1976.

Financement

Le choix de l'organisme de financement de la caisse de retraite constitue l'élément de base dans l'élaboration du programme de financement d'un régime de pension. Ce choix détermine l'organisation ou le groupe de personnes qui seront chargées de recueillir et de gérer les sommes nécessaires au financement des prestations prévues dans le cadre du régime. Il peut s'agir de sociétés d'assurances, de sociétés de fiducie ou de particuliers exerçant les fonctions de fiduciaires. Dans la présente étude, les régimes de pensions qui ont recours aux services des sociétés d'assurances portent le nom de "régimes assurés"; lorsque le financement est assuré par une société de fiducie ou un groupe de personnes jouant le rôle de fiduciaires, les régimes portent le nom de "régimes en fiducie"; et si l'on a recours à ces deux sources de financement, il s'agit alors de "régimes combinés". Enfin, la catégorie assimilée au "fonds du revenu consolidé des administrations" comprend les régimes à l'intention des fonctionnaires, régimes en vertu desquels toutes les cotisations sont versées au fonds du revenu consolidé fédéral ou provincial et servent aux fins de l'administration publique en général.

Au cours des années 70, le mode de financement a relativement peu varié en général. Comme dans le passé, les sociétés d'assurances ont constitué les sources de financement les plus répandues, surtout dans le cas des petits régimes, de sorte que le nombre de participants était relativement peu élevé. Sur les 15,625 régimes en vigueur au début de 1976, 11,258 (72 %) étaient financés par des sociétés d'assurances, mais ils ne regroupaient que 13 % des participants, soit un peu plus d'un demi-million des 3.9 millions de membres de l'ensemble des régimes de pensions.

Les sociétés d'assurances offrent une gamme de modes de financement, à savoir des contrats individuels, des contrats collectifs, des contrats de gestion des dépôts et des contrats de gestion distincte de caisse ainsi que des combinaisons de ces divers modes. Dans le passé, les contrats individuels et les contrats collectifs étaient les modes de financement les plus courants, mais ces dernières années ils ont peu à peu cédé la place aux contrats de gestion des dépôts, puis aux contrats de gestion distincte. Cette tendance se reflète dans la diminution

declined from 1,756 to 1,439 plans in 1976. Between them, the group and individual contract arrangements, covered only 168,400 workers, less than 5% of all plan members.

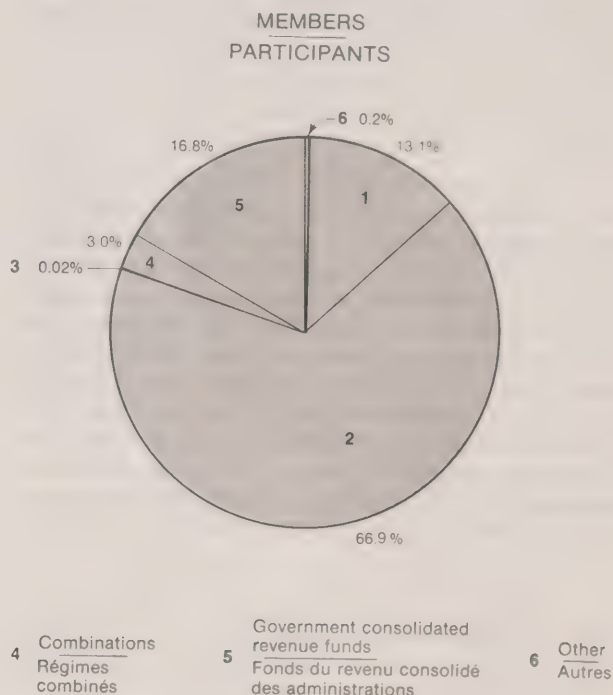
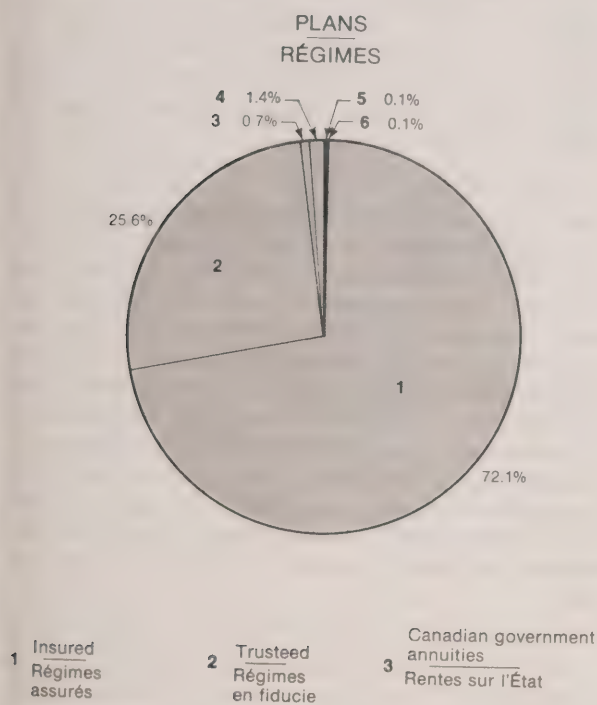
lente mais soutenue du nombre de contrats collectifs qui, depuis 1974, est tombé de 6,948 à 6,735, et du nombre de contrats individuels qui est passé de 1,756 à 1,439 en 1976. À eux seuls, les contrats individuels et collectifs ne regroupaient que 168,400 travailleurs, soit moins de 5 % de tous les adhérents.

Chart — 3

Plans and Members by Funding Agency, 1976

Graphique — 3

Régimes et participants selon le mode de financement, 1976



Insurance companies however, experienced significant growth in their deposit administration and more particularly their segregated fund arrangements. The initial modest growth in segregated funds that occurred in the first few years following their introduction in 1961, started to accelerate in the late 1960's and by 1970 the trend was sharply upward. This growth pattern reflected an increasing interest in this type of funding arrangement by pension managers, with a number moving out of other funding agencies to insurance company segregated funds. In addition, a significant number of larger pension plans split their funds, directing part of their holdings together with a continuing fixed proportion of current cash flows into segregated funds. The net result was a three-fold increase from 281 plans with 42,000 members in 1970 to 993 plans with 97,000 members in 1974 and a further rise to 1,253 plans and 135,000 members by 1976. Over the same period, deposit administration contracts increased by 47% from 635 in 1970 to 932 in 1974 and a further 21% to 1,125 by 1976, with

Par ailleurs, le nombre de contrats de gestion des dépôts et, notamment, de gestion distincte de caisse s'est sensiblement accru. L'augmentation modérée du nombre de contrats de gestion distincte de caisse enregistrée au cours des premières années qui ont suivi leur entrée en vigueur en 1961 a commencé à s'accélérer vers la fin des années 60 et, en 1970, elle atteignait un rythme très rapide. Cette progression tient à l'intérêt de plus en plus manifesté par les gestionnaires des pensions pour ce mode de financement, au point que certains ont abandonné d'autres modes pour adopter les contrats de gestion distincte de caisse des sociétés d'assurances. En outre, un nombre appréciable de régimes de pensions importants ont partagé leur caisse en plaçant, d'une part, une partie de leurs avoirs et, d'autre part, la partie fixe de leurs bénéfices courants dans des caisses distinctes. Le nombre de régimes a donc triplé, passant de 281 (42,000 participants) en 1970 à 993 (97,000 participants) en 1974, puis à 1,253 en 1976 (135,000 participants). Pendant la même période, le nombre de contrats de gestion des dépôts a été porté de 635 en 1970 à 932 en 1974, puis à 1,125 en

corresponding increases in membership from 87,000 in 1970 to 115,592 in 1974 and 120,822 in 1976.

Whereas most small plans tended to use insurance companies as the funding agency, most large ones used the trust arrangement. The 3,998 plans that were trustee in 1976 accounted for about one quarter of all plans, little changed from the ratios that prevailed over the 1970's. As in the previous years, three out of four used a trust company as the funding agency, while most of the balance were managed by individual trustees.

Although trustee plans represented only a quarter of all plans in operation at the beginning of 1976, they covered two-thirds of all participants, amounting to 2.6 million persons out of the total of 3.9 million. With this concentration of coverage, trustee pension plans represented the most significant group both in terms of annual cash flow and accumulated assets. In recent years these assets have been growing at the rate of over 13% annually and by the beginning of 1976 reached a record level of \$25 billion at book value with annual contributions of over \$3 billion, approximately two-thirds of the total contributions into all pension plans in 1976.

The smallest category in terms of plans — only 21 in all — was the group classified as government consolidated revenue funds which included some of the largest plans in the country, such as the federal superannuation plan, the Armed Forces, the RCMP and provincial superannuation plans of some of the provinces. As the name implies all contributions were paid into the consolidated revenues of the applicable governments and the funds were used for general government purposes. Characteristically, these plans had no invested assets so none of the funds were channelled into the financial markets. In recent years membership in these plans has remained relatively unchanged and even dropped somewhat. In 1970 there were some 608,000 members in consolidated revenue plans, by 1974 the numbers went up to 666,000 and then declined to 657,000 workers by the start of 1976. In relative terms participation in the consolidated revenue funds showed a continuous decline over the entire period dropping from 22% of the total in 1970 to 19% in 1974 and finally down to under 17% in 1976.

Contributory and Non-contributory Plans

Until 1960 the prevailing pattern in pension plans showed a strong bias toward contributory ar-

1976, ce qui représente des hausses successives de 47 % et 21 % respectivement, et le nombre de participants est passé de 87,000 en 1970 à 115,592 en 1974 et, enfin, à 120,822 en 1976.

La plupart des régimes comptant peu de participants avaient tendance à se faire financer par des sociétés d'assurances, alors que les régimes comptant beaucoup de participants retenaient les services de sociétés de fiducie. Les 3,998 régimes qui, en 1976, étaient financés par des sociétés de fiducie constituaient environ le quart de l'ensemble des régimes, ce qui ne représente qu'une légère variation par rapport aux proportions enregistrées au cours des années 70. Comme dans le passé, trois de ces régimes sur quatre avaient retenu les services d'une société de fiducie, alors que les autres étaient administrés par des fiduciaires individuels.

Même si les régimes en fiducie ne représentaient que le quart de l'ensemble des régimes en vigueur au début de 1976, ils regroupaient les deux tiers de tous les participants, soit 2.6 millions sur 3.9 millions. La majeure partie des participants se retrouvant dans cette catégorie, les caisses de pension en fiducie constituaient la principale source de financement tant du point de vue des sommes en circulation dans l'année que des avoirs accumulés. Ces dernières années, ces avoirs se sont accrus au rythme de 13 % par année et, au début de 1976, ils ont atteint le chiffre inégalé de \$25 milliards (valeur comptable) et les cotisations annuelles se sont établies à plus de \$3 milliards, ce qui représente environ les deux tiers du total des cotisations versées à l'ensemble des régimes en vigueur en 1976.

La catégorie comptant le moins de régimes, soit 21 en tout, était celle du fonds du revenu consolidé des administrations, auquel étaient rattachés certains des régimes les plus importants du pays, par exemple le régime fédéral de pension de retraite, le régime des Forces armées, le régime de la GRC et les régimes de pensions de certaines provinces. Comme l'indique le nom de la source de financement, toutes les cotisations ont été versées au fonds du revenu consolidé des administrations en cause et les sommes ont été affectées à l'administration publique en général. Fait à noter, ces régimes n'ont pas fait de placements, ce qui signifie qu'aucune somme n'a été mise en circulation sur les marchés financiers. Ces dernières années, le nombre de participants à ces régimes n'a relativement pas changé et a même légèrement diminué. En 1970, le nombre de participants aux régimes financés par le fonds du revenu consolidé s'établissait à quelque 608,000, puis il est passé à 666,000 en 1974 et est tombé à 657,000 au début de 1976. Au cours de la même période, la proportion de participants a diminué de façon soutenue, tombant de 22 % en 1970 à 19 % en 1974 et, finalement, à moins de 17 % en 1976.

Régimes contributifs et non contributifs

Jusqu'en 1960, ce sont les régimes contributifs qui accaparaient le plus grand nombre de participants, puis on

rangements, but then for a full decade the traditional pattern underwent sharp changes. Increasingly, employers started to assume full costs of benefits. In 1960 only 7% of all plans were non-contributory. By 1965, the proportion had more than doubled and this dramatic change continued throughout the balance of the '60's so that by 1970, the ratio had more than tripled to reach a high of 24% of all plans. At this point, the upward swing came to an end and in the 1970's leveled off at around 22% to 23%.

Similarly, although in a less dramatic fashion, membership in non-contributory plans also increased but at a gradual and steady pace. Whereas in 1960 only 20% of the workers participating in pension plans were in ones where the entire cost was borne by the employer, the ratio rose gradually to 22% and from 1970 to the beginning of 1976 it went up to 26%.

These observations, based as they are on all plans in Canada, in both the public and private sectors of the economy, tend to present a somewhat distorted picture because of the sharply differing patterns in the two sectors. Public employee retirement systems almost universally adhere to the principle of joint financing. In 1976, 99% of all participants contributed towards the costs of their benefits so that only a handful were in very small non-contributory plans. It is interesting to note that in the United States, a similar pattern of financing prevails for public employees notwithstanding the facts that there is no tax deferment for employee contributions as in Canada. In a study "Retirement Systems for Public Employees", Thomas P. Bleakney points out that in the United States, over 90% of members in public sector plans are required to make contributions.

Separate data for the public and private sectors were not available until 1970. However, based on the recent available data, which shows that virtually all public sector plans were contributory, it may be assumed that these figures pretty well reflect the prevailing pattern of the past decade or so. Consequently, the departure from historical trends that shows up in the aggregate data can be attributed to the private sector plans and therefore, it is among these that the direction and amplitude of trends, if any, may be observed.

The dramatic increase in both the number and proportion of non-contributory plans over the 1960's reflected the prevailing trend in the private sector. This growth appeared even more dramatic because the change started from a very low level. Until 1960, the overwhelming majority of plans were contributory and even in the private sector, there were only approximately 600 non-contributory plans at the beginning of the decade. Within the following five years, non-contributory plans more than tripled to 2,100 and by 1970 reached a record level of 3,900 plans, and then dropped to under 3,600 plans by the beginning of 1976.

a observé une tendance tout à fait différente au cours des dix années suivantes. En effet, les employeurs ont commencé de plus en plus à assumer entièrement le coût des prestations. En 1960, les régimes non contributifs n'intervenaient que dans une proportion de 7 % du total; en 1965, la proportion avait plus que doublé et cette progression s'est poursuivie dans les années 60, si bien qu'en 1970, la proportion avait plus que triplé, s'établissant à 24 % de l'ensemble des régimes. La hausse a alors pris fin et la proportion de régimes non contributifs s'est stabilisée à 22 % ou 23 % au cours des années 70.

Parallèlement, quoique de façon moins manifeste, le nombre de participants aux régimes non contributifs s'est accru, mais à un rythme progressif et soutenu. En 1960, seulement 20 % des adhérents participaient à des régimes dont le coût n'était assumé que par l'employeur, mais la proportion est peu à peu passée à 22 % puis, de 1970 au début de 1976, elle s'est accrue à 26 %.

Ces observations, qui valent pour l'ensemble des régimes des secteurs public et privé au Canada, ont tendance à déformer la réalité vu les disparités qui existent entre les deux secteurs. Les régimes de pensions du secteur public reposent presque tous sur le principe du financement fixe. Ainsi, 99 % des participants versaient des cotisations aux régimes du secteur public en 1976, de sorte que les régimes non contributifs de très peu d'envergure attiraient une part minime des participants. Fait intéressant à noter, on a observé le même phénomène dans le secteur public aux États-Unis, sauf que les cotisations versées par les salariés ne sont pas comptées dans le revenu imposable contrairement à ce qui se passe dans notre pays. Dans une étude intitulée *Retirement Systems for Public Employees*, Thomas P. Bleakney souligne qu'aux États-Unis, plus de 90 % des participants aux régimes du secteur public doivent partager le coût des prestations.

Avant 1970, il n'existait pas de données distinctes sur les régimes des secteurs public et privé. On peut toutefois supposer, en se fondant sur des données récentes qui révèlent que presque tous les régimes du secteur public sont à caractère contributif, que les chiffres reflètent assez fidèlement la tendance qui s'est dégagée au cours de la dernière décennie. L'écart dont les données globales font état peut donc être imputé aux régimes du secteur privé; c'est dans cette optique qu'on devra sonder, s'il y a lieu, l'orientation et la portée des tendances futures.

L'augmentation considérable du nombre et de la proportion de régimes non contributifs au cours des années 60 traduit la tendance observée dans le secteur privé. Ce phénomène semble revêtir une importance encore plus grande du fait qu'il a commencé à se manifester à un niveau très bas. Jusqu'en 1960, les régimes contributifs intervenaient dans une proportion écrasante et, même dans le secteur privé, on ne dénombrait que 600 régimes non contributifs environ au début de la décennie. Au cours des cinq années suivantes, le nombre a plus que triplé (2,100) et, en 1970, il atteignait le chiffre sans précédent de 3,900 puis, au début de 1976, il est tombé à moins de 3,600.

Thus, in 1970, slightly more than 25% of all plans in the private sector were non-contributory, but over the following years, the ratio dropped slightly to just under 24% and has held at this level to the beginning of 1976. Consequently, in terms of plans in the 1970's, the change at best was only marginal, yet what little movement that had occurred was on the reverse direction of the previous decade.

En 1970, un peu plus de 25 % de tous les régimes du secteur privé étaient non contributifs, mais la proportion est ensuite tombée à un peu moins de 24 % et s'est maintenue à ce niveau jusqu'au début de 1976. Par conséquent, le changement qui s'est opéré au cours des années 70 n'a été, au mieux, que marginal, bien qu'il se soit inscrit dans une tendance inverse de celle qu'on a observée au cours de la décennie précédente.

TABLE E. Proportion of Members in Contributory and Non-contributory Plans, 1960, 1965, 1970, 1974 and 1976

TABLEAU E. Proportion des participants aux régimes contributifs et non contributifs, 1960, 1965, 1970, 1974 et 1976

Year — Année	Contributory plans — Régimes contributifs		Non-contributory plans — Régimes non contributifs	
	Plans — Régimes	Members — Participants	Plans — Régimes	Members — Participants
	per cent — pourcentage			
1960	93.0	79.5	7.0	20.5
1965	84.6	77.7	15.4	22.3
1970	75.5	78.0	24.5	22.0
1974	77.5	75.1	22.5	24.9
1976	77.2	73.9	22.8	26.1

TABLE F. Proportion of Members in Contributory and Non-contributory Plans, by Sector, 1970, 1974 and 1976

TABLEAU F. Proportion des participants aux régimes contributifs et non contributifs, par secteur, 1970, 1974 et 1976

Year — Année	Contributory — Contributifs		Non-contributory — Non contributifs	
	Plans — Régimes	Members — Participants	Plans — Régimes	Members — Participants
	Public sector — Secteur public			
1970	98.3	98.1	1.7	1.9
1974	98.4	99.3	1.6	0.7
1976	98.3	99.2	1.7	0.8
	Private sector — Secteur privé			
1970	74.5	61.7	25.5	38.3
1974	76.4	56.7	23.6	43.3
1976	76.2	53.2	23.8	46.8

Membership in these non-contributory plans over the 1960's, though following the same general trend, has not exhibited anywhere near the same dramatic shift but rather moved slowly and steadily upwards. Significantly, this consistent growth continued unabated even though the trend in plans over the 1970's held steady and stopped its upward movement. At the beginning of 1970, over 38% of the members in private sector plans were in non-contributory arrangements. This proportion continued its unbroken upward movement to the beginning of 1976, when the ratio increased to 47%. If this trend continues, it follows that before long, one half or more of participants in the private sector will be in non-contributory plans.

Why is it then, that while the proportion of non-contributory plans remained the same, or even dropped somewhat, membership continued to climb? Part of the answer lies in the plan concentration within the system for while most plans are small ones, the few large plans carry most of the membership. Specifically, nearly 80% of the plans had less than 50 members each and accounted for less than 10% of the members, while large plans (those with 1,000 or more members) representing only 2% of the plans, covered well over half of the members. Consequently, a change in a single large plan would have little, if any, impact on the relative mix of non-contributory and contributory plans but the membership ratio could be materially affected. This appears to be what is happening.

An examination of new plans that came into existence over the first half of the 1970's shows that consistently one in four has been a non-contributory arrangement. Jointly financed plans, therefore, still predominated in numbers, but they tended to be small plans covering relatively few workers. Although fewer non-contributory plans were introduced, they included some with very large membership, so large in fact, that they helped maintain the growing proportion of coverage by non-contributory plans. At one period alone, between 1974 and 1976, as much as 90% of the increased membership in private sector non-contributory plans could be traced to large multi-employer union negotiated plans.

One of the most distinctive features of plan development in recent years has been the introduction of multi-employer plans, many of which were union inspired if not union negotiated, and consequently, tended to be non-contributory. This pattern flowed naturally since most large firms in Canada already have pension plans so that few large plans can be expected from this source. There remains, therefore, only one fertile source for large new plans and that is the industry-wide multi-employer arrangement.

Au cours des années 60, la participation aux régimes non contributifs n'a pas varié de façon considérable, quoiqu'elle ait affiché la même tendance générale; elle s'est en effet accrue lentement et de façon soutenue. Fait important, cette augmentation ininterrompue s'est poursuivie mêmes si, pendant les années 70, la progression des régimes a continué, puis s'est figée. Au début de 1970, plus de 38 % des adhérents aux régimes privés participaient à des régimes non contributifs. La proportion a continué d'augmenter jusqu'au début de 1976, année où elle a grimpé à 47 %. Si cette tendance persiste, la moitié ou plus des participants du secteur privé seront membres de régimes non contributifs avant longtemps.

Comment se fait-il, donc, que le nombre de participants aux régimes non contributifs augmente sans cesse, alors que la proportion de régimes reste la même, voir diminue légèrement? Cela tient en partie à la concentration des régimes, c'est-à-dire que la plupart des régimes ont peu d'envergure, mais que ce sont les gros régimes qui regroupent la majorité des membres. En fait presque 80 % des régimes comptent moins de 50 membres chacun et ils ne regroupent pas même 10 % des adhérents, tandis que les gros régimes (qui comptent 1,000 membres et plus) n'interviennent que dans une proportion de 2 % et regroupent bien plus de la moitié des membres. Par conséquent, si une variation se produit dans un seul gros régime, elle aura très peu d'effet, voir un effet imperceptible, sur l'ensemble des régimes contributifs et non contributifs, mais le taux de participation pourra varier. Voilà ce qui semble se passer.

Si l'on examine les nouveaux régimes qui ont été instaurés de 1970 à 1975, on constate chaque fois qu'un régime sur quatre est à caractère non contributif. Les régimes contributifs sont donc encore plus nombreux, mais ils regroupent en général relativement peu de travailleurs. En revanche, certains régimes non contributifs comptent tellement de membres qu'ils ont favorisé la progression soutenue de la participation dans leur catégorie. De 1974 à 1976 seulement, les gros régimes multipartites négociés par un syndicat englobaient à eux seuls 90 % des membres des régimes non contributifs du secteur privé.

Ces dernières années, l'évolution des régimes de pensions a été marquée par l'avènement des régimes multipartites dont un bon nombre ont été inspirés, voir négociés, par des syndicats et tendaient du fait même à être non contributifs. Cette tendance s'est répandue tout naturellement, puisque la plupart des grandes entreprises canadiennes offrent déjà des régimes de pensions, de sorte que les gros régimes issus de cette source sont peu nombreux. Les nouveaux régimes importants ne se trouvent donc en abondance que dans une catégorie, celle des régimes multipartites universels.

Quite clearly, membership in non-contributory plans continued to climb over the 1970's. This unabated growth creates the illusion of a continued trend towards non-contributory plans, whereas the trend line in effect has flattened out. However, even with this apparent halt in plans, larger proportions of covered workers were brought under the orbit of non-contributory plans, in part, due to the introduction of a relatively few but large multi-employer plans.

Eligibility for Membership

Pension plans define the broad categories of employees who may participate, and the conditions they must satisfy to become eligible. Some plans specifically exclude certain categories of workers such as seasonal or part-time employees. Furthermore plans may be designed for executives only and therefore the balance of the payroll would be excluded. Frequently in such cases separate plans are provided for different groups of employees. Thus a firm may have one plan for executives, another for salaried staff and a third for hourly paid or unionized employees. Municipalities frequently cover their entire payroll with a combination of plans designed for the various categories of employees by providing separate plans for firemen, policemen, office employees, etc. Within many plans an employee to be eligible must also satisfy a service or age requirement, or a combination of the two, before participation may become effective. Since eligibility for membership is based on employment classification and fulfillment of certain conditions, these characteristics are discussed separately below.

Eligibility by Class of Employee

The trend has been towards broader coverage to include all employees regardless of class of employment. At the beginning of 1976, some 60% of all plans in Canada were open to all employees on the sponsor's payroll and these plans accounted for nearly 71% of total membership.

The balance of the plans were restricted to various classes of employees. One of the largest of the remaining groups were the 2,131 plans restricted to executives or supervisory staff, but these plans by their very nature tended to be small, and therefore accounted for less than 1/2 of 1% of total membership. Another large group - 1,955 plans - restricted membership to salaried employees, but these plans also tended to be small, covering just over 5% of all plan members. Well over half a million workers participated in 598 plans restricted to members of unions. Closely associated with these plans were 468 plans covering another 128,000 workers that restricted membership to hourly paid workers.

Il ressort assez clairement que la participation aux régimes non contributifs a continué de progresser au cours des années 70. Cela nous porte à croire que la courbe de participation aux régimes non contributifs a monté, alors qu'elle s'est en fait aplanie. En dépit de cette stagnation apparente, les régimes non contributifs accaparent de plus fortes proportions de travailleurs en raison, en partie, de l'instauration de régimes multipartites relativement peu nombreux, mais vastes.

Admissibilité

Les régimes de pensions définissent les grandes catégories de travailleurs admissibles ainsi que les conditions qu'ils doivent remplir pour avoir droit aux prestations. Certains régimes écartent des catégories particulières de travailleurs, comme les travailleurs saisonniers et les travailleurs à temps partiel. En outre, certains régimes s'adressent exclusivement aux cadres et excluent les autres travailleurs de l'entreprise. Souvent dans de tels cas, des régimes distincts sont prévus pour les diverses catégories de salariés. Ainsi, une entreprise peut offrir un régime à ses cadres, un autre à ses employés et un troisième au personnel rémunéré à l'heure ou aux syndiqués. Les municipalités prévoient souvent un ensemble de régimes conçus en fonction des différentes catégories tels les pompiers, les policiers et les employés de bureau. Dans de nombreux régimes, le travailleur doit en outre satisfaire aux conditions d'âge ou d'années de service, ou aux deux, avant que sa participation ne soit effective. Comme les conditions de participation aux régimes de pensions sont fondées sur la catégorie d'emploi et sur certaines conditions, ces caractéristiques font l'objet d'un exposé distinct ci-dessous.

Admissibilité selon la catégorie d'emploi

On constate une tendance vers l'élargissement de la participation de façon à englober tous les salariés, quelle que soit la nature de leur emploi. Au début de 1976, quelque 60 % de l'ensemble des régimes en vigueur au Canada étaient accessibles à tous les salariés figurant sur la liste de paie des entreprises en cause et ces régimes regroupaient 71 % de tous les membres.

Les autres régimes s'adressaient à des catégories professionnelles particulières. Parmi ceux-ci, l'un des groupes les plus importants se composait de 2,131 régimes destinés exclusivement aux cadres et aux surveillants. De par leur nature, ces régimes étaient en général de petite taille, de sorte que moins de 1/2 de 1 % du nombre total d'adhérents y étaient inscrits. Les 1,955 régimes qui visaient uniquement les employés à traitement constituent un autre groupe important, mais ils s'adressaient également à un nombre restreint de participants qui ne représentent qu'un peu plus de 5 % du nombre total d'adhérents. Bien plus d'un demi-million de travailleurs participaient à 598 régimes destinés expressément aux syndiqués. En outre, 468 régimes connexes dont la participation se limitait aux travailleurs rémunérés à l'heure regroupaient 128,000 membres.

Eligibility in over 707 plans could not be allocated to any of the broad categories used in the classification system. Many of these plans restricted membership to such classes as non-teaching staffs, non-union employees, office staffs, key personnel and so on. Also some plans restricted membership to employees in a specific geographic location and a few imposed different restrictions for men and women. The most significant change within this group has been the rapid decline over the past two years in the number of plans that restricted membership on the basis of sex dropping from over 400 in 1974 to 308 by 1976. Many of these plans were in industries which have predominantly male workers. Only a handful of small plans (23) restricted membership to women workers.

Compulsory and Voluntary Participation

Participation in a pension plan may or may not be a condition of employment. Generally in non-contributory plans all employees who fulfill eligibility requirements automatically participate whereas the question of choice is a factor in contributory plans. Therefore, the analysis in this section will be confined to contributory plans.

There has been little change over the years in the high proportion of contributory plans that provide for employee participation on a voluntary basis. At the beginning of 1976 71.4% of such plans provided for voluntary participation, almost identical to the proportion in 1974.

In terms of membership the opposite was true. While in most contributory plans membership was voluntary, these plans covered less than 18% of the members in contributory plans whereas plans with compulsory membership covered 82% of total member-

Dans plus de 707 régimes, l'admissibilité n'a pu être définie en fonction d'aucune des grandes catégories d'emploi utilisées dans la classification. Nombre de ces régimes s'adressaient exclusivement à certaines catégories comme le personnel non enseignant, les travailleurs non syndiqués, le personnel de bureau et les titulaires de postes clés. De plus, certains régimes ne visaient que les travailleurs de certaines régions et quelques-uns imposaient même des conditions différentes pour les hommes et les femmes. Le changement le plus important qui s'est produit au sein de ce groupe a été la baisse rapide du nombre de régimes destinés exclusivement aux effectifs de sexe masculin ou féminin: le nombre de ces régimes est en effet tombé de plus de 400 en 1974 à 308 en 1976. Nombre d'entre eux visaient les effectifs des branches d'activité qui attirent essentiellement les hommes. Quelques rares régimes (23) ne s'adressaient qu'aux femmes.

Participation obligatoire et facultative

La participation au régime de pension peut ou non constituer une condition d'emploi. Dans les régimes non contributifs, tous les salariés qui satisfont aux conditions d'admissibilité deviennent, en général, automatiquement participants, tandis qu'il y a possibilité de choix dans les régimes contributifs. L'analyse présentée dans cette section ne portera donc que sur les régimes contributifs.

Au cours des années, on a observé peu de variations dans la proportion élevée de régimes contributifs à participation facultative. Au début de 1976, en effet, les régimes contributifs à participation facultative intervenaient dans une proportion de 71.4 %, ce qui est presque identique au pourcentage enregistré en 1974.

L'inverse s'est toutefois produit du point de vue de la participation. Quoique la participation ait été facultative dans la plupart des régimes contributifs, les travailleurs qui ont opté pour cette forme de participation ne représentaient que 18 % de l'ensemble des membres des

TABLE G. Compulsory and Voluntary Participation – Contributory Plans, 1960, 1970, 1974 and 1976

TABLEAU G. Participation obligatoire et facultative – Régimes contributifs, 1960, 1970, 1974 et 1976

Participation	1960		1970		1974		1976	
	Plans — Régimes	%	Plans — Régimes	%	Plans — Régimes	%	Plans — Régimes	%
Compulsory – Obligatoire	2,079	25.0	1,959	23.6	2,921	23.8	3,233	26.8
Voluntary – Facultative	5,936	71.5	5,644	68.0	8,808	71.7	8,611	71.4
Other – Autres	285	3.4	697	8.4	550	4.5	220	1.8
Total	8,300	100.0	8,300	100.0	12,279	100.0	12,064	100.0

ship. This indicates that participation in the larger contributory plans tends to be compulsory.

The high proportion of members in plans that provide for compulsory membership is due in part, to the heavy weighting of the large public sector plans. Over 92% of the members in this sector were in compulsory plans compared with 63% in the private sector.

The number of plans that had a different participation condition for men and women continued to decline so that in 1976 only 1% of all contributory plans had this variable condition compared with 3% in 1974.

Eligibility Conditions

Eligibility conditions determine the earliest date at which an employee may participate in the plan. The most common conditions involve the attainment of a minimum age and/or the completion of a minimum period of service. The use of a maximum age is quite common but is generally used in conjunction with other conditions.

Although only 17% of all plans had no service or age requirements so that qualified employees may participate as soon as they are hired, they nevertheless covered over 38% of all plan members. Non-contributory plans, which accounted for over one million members, had a greater tendency to permit unrestricted participation than did contributory plans. At the beginning of 1976, 43% of all non-contributory plans imposed no service or age conditions compared with less than 10% of all contributory plans. The non-contributory plans with no eligibility conditions covered over 70% of the membership in all non-contributory plans compared with 26% in contributory plans. Different patterns were also observed in the private and public sectors. Some 45% of the private sector members were in plans that imposed no eligibility conditions compared with less than 30% for the public sector.

A minimum period of service was the sole precondition for participation in 21% of the plans and in another 49% of the plans service was combined with age so that some service requirement was found in a total of 70% of all plans but these covered less than 30% of all members. The service condition was minimal because most members were in plans where service was limited to one year or less.

régimes contributifs, tandis que ceux qui adhéraient aux régimes à participation obligatoire figuraient pour 82 % du nombre total de membres. Cela signifie que la participation aux gros régimes contributifs est donc obligatoire en général.

La forte proportion d'adhérents aux régimes à participation obligatoire tient en partie à l'importance considérable des gros régimes du secteur public. En effet, plus de 92 % des membres dénombrés dans ce secteur faisaient partie d'un régime à participation obligatoire, tandis que le pourcentage correspondant s'établissait à 63 % dans le secteur privé.

Le nombre de régimes dont les conditions d'admissibilité différaient pour les hommes et pour les femmes a continué de diminuer, de sorte que seulement 1 % des régimes contributifs établissaient des distinctions selon le sexe en 1976, tandis que le pourcentage s'élevait à 3 % en 1974.

Conditions d'adhésion

Les conditions d'adhésion déterminent la date la plus rapprochée à partir de laquelle le salarié peut participer à un régime. La plupart des régimes imposent un âge minimum ou un nombre minimum d'années de service. De plus, ils fixent assez fréquemment un âge maximum, en plus d'autres conditions.

Bien que seulement 17 % de l'ensemble des régimes n'imposaient pas de conditions d'âge ni d'années de service, de sorte que les travailleurs admissibles pouvaient s'y inscrire dès qu'ils étaient engagés, ces régimes regroupaient plus de 38 % du nombre total d'adhérents. Ce sont les régimes non contributifs, dont le nombre de membres dépassait le million, qui tendaient le moins à poser des conditions. Au début de 1976, 43 % de l'ensemble des régimes non contributifs n'imposaient aucune condition d'âge ni d'années de service, cependant que le taux correspondant s'établissait à moins de 10 % pour les régimes contributifs. Les régimes non contributifs qui ne posaient pas de conditions d'adhésion englobaient plus de 70 % des membres de tous les régimes non contributifs, tandis que les régimes contributifs en comptaient 26 %. On a également observé des divergences entre les secteurs. Dans le secteur privé, quelque 45 % des membres participaient à des régimes qui n'imposaient aucune condition d'adhésion, tandis que la proportion s'élevait à moins de 30 % dans le secteur public.

Vingt et un pour cent des régimes n'exigeaient de leurs membres qu'un nombre minimum d'années de service et 49 % imposaient, outre cette condition, un âge minimum, de sorte que 70 % de l'ensemble des régimes, qui regroupaient d'ailleurs moins de 30 % de tous les membres, exigeaient un nombre minimum d'années de service. Il s'agissait là d'une condition minimale, car la plupart des membres faisaient partie de régimes dont les conditions d'adhésion se limitaient à une année de service ou moins.

A minimum age condition was included in 40% of all plans, mostly combined with a service and/or maximum age, and in only a handful of plans was it used as a single condition. These plans covered 33% of all plan members, heavily concentrated in the public sector. The most common age was 18 for both men and women. Some 43% of all plans, covering nearly 30% of total membership, included a maximum age, generally combined with other conditions, so that only 3% of the plans used it as a single condition. Some maximum ages were as low as 40 and even 35 but the most common was age 55 for plans with a normal retirement age of 60, and age 64 for plans with normal retirement age of 65.

At one time it was not unusual to find different eligibility conditions for men and women. In recent years the trend has been to have common conditions for men and women, no doubt reflecting the influence of provincial human rights legislation which prohibits sex discrimination in employee benefit programs. These differences that had already reached a low level declined even further by the beginning of 1976 when less than 1% of all participants were in plans that had a different service requirement for men and women; and less than 3% of the members were in plans with different minimum and/or maximum ages.

Summary

Generally, eligibility conditions were not stringent enough to significantly inhibit plan membership other than to keep out high turnover employees, i.e., young and short service workers. Less than 40% of the plans restricted membership to specific classes of employees and even here many employers operated separate plans for the excluded employees. In 1976, well over 1,000 employers operated two or more plans. While over 80% of all plans imposed service and/or age conditions they were not very restrictive. As stated above, for most members the service was one year or less and the minimum age was 18.

Integration with Canada and Quebec Pension Plans

For purposes of this report "integrated plans" are defined as those that provide a lower level of contributions and/or benefits on all or part of the years maximum pensionable earnings under the Canada and Quebec pension plans (C/QPP) or that provide for pensions to be reduced by all or part of the C/QPP benefits.

Quarante pour cent de l'ensemble des régimes imposaient un âge minimum et, dans la plupart des cas, un nombre minimum d'années de service ou un âge maximum; seuls quelques régimes n'exigeaient qu'un âge minimum. Ces régimes visaient 33 % de tous les membres et se retrouvaient surtout dans le secteur public. L'âge d'admissibilité était le plus fréquemment fixé à 18 ans tant pour les hommes que pour les femmes. Environ 43 % de tous les régimes, dont les membres représentaient presque 30 % du nombre total d'adhérents, exigeaient un âge maximum et habituellement d'autres conditions et 3 % seulement des régimes ne posaient que cette condition. L'âge maximum pouvait être fixé à 40 ans, voir à 35 ans, mais il était le plus souvent de 55 ans dans les régimes où l'âge habituel de retraite est 60 ans, et de 64 ans dans les régimes où l'âge habituel de retraite est 65 ans.

Autrefois, il n'était pas rare que les conditions d'adhésion diffèrent selon le sexe. Ces dernières années, toutefois, elles ont été uniformisées dans l'ensemble, ce qui reflète sans doute les effets des lois provinciales régissant les droits de l'homme, en vertu desquelles il est interdit d'établir des distinctions selon le sexe dans le cadre des programmes de prestations destinés aux travailleurs. Les écarts observés s'étaient déjà sensiblement atténués et ils se sont amenuisés davantage au début de 1976, car moins de 1 % des membres étaient inscrits cette année-là à des régimes dont les conditions d'adhésion variaient selon le sexe, et moins de 3 % des participants versaient des cotisations à des régimes dont les conditions d'âge (minimum ou maximum) différaient selon le sexe.

Sommaire

En général, les conditions d'adhésion n'étaient pas rigides au point de faire carrément obstacle à la participation, si ce n'est dans le cas des travailleurs très instables, c'est-à-dire les jeunes et ceux qui changent souvent d'emploi. Moins de 40 % des régimes s'adressaient à des catégories professionnelles déterminées et, même alors, bon nombre d'employeurs offraient des régimes distincts aux travailleurs exclus. En 1976, bien plus de 1,000 employeurs parrainaient deux régimes ou plus. Au-delà de 80 % de l'ensemble des régimes imposaient certaines conditions d'âge ou d'années de service, ou les deux, mais ils n'étaient pas très restrictifs. Rappelons que, dans la plupart des cas, le nombre requis d'années de service se limitait à un an ou moins et l'âge, à 18 ans.

Intégration aux Régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec

Aux fins de la présente étude, les "régimes intégrés" désignent les régimes qui prévoient un niveau plus bas de cotisations ou de prestations (ou les deux à la fois) sur la totalité ou une partie du "maximum des grains annuels ouvrant droit à pension" en vertu du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec (RPC/RRQ) ou qui prévoient que la totalité ou une partie des prestations du RPC/RRQ seront déduites des pensions.

The 1976 data show no significant changes in the incidence of integration from the level reached in 1974. While integrated plans increased slightly from 39% to somewhat over 40% the membership remained constant at 71%. Although in aggregate a high ratio of plan participants were in integrated plans this was largely due to the heavy weighting of the public sector where virtually all members (96%) were in integrated plans.

In sharp contrast, only half of the members in the private sector were in integrated plans. While there was a slight increase in the number of integrated plans, the proportion of members in these plans declined from 52% in 1974 to just under 51% in 1976. Thus over one million members in the private sector were covered by non-integrated plans under which employers, and the employees if the plan was contributory, continued to make the full contributions to the private plan in addition to the required contributions to the C/QPP.

Integration was most prevalent in unit benefit plans, particularly in terms of membership. At the beginning of 1976 some 62% of all unit benefit plans were integrated and these plans covered nearly all (93%) of the members of this type of plan. In the case of money purchase plans, only one plan in four, covering less than 35% of the members in money purchase plans, was integrated. Integration was prac-

Les données pour 1976 ne font pas état de variations sensibles au regard de 1974 quant aux effets de l'intégration. La proportion de régimes intégrés a légèrement augmenté, passant de 39 % à un peu plus de 40 %, mais la part des membres s'est maintenue à 71 %. Dans l'ensemble, les membres des régimes intégrés sont intervenus dans une proportion appréciable en raison principalement de l'importance considérable des régimes du secteur public, dont presque tous les membres (96 %) étaient inscrits à des régimes intégrés.

Par contre, seulement la moitié des membres du secteur privé versaient des cotisations à des régimes intégrés. Quoique le nombre de régimes intégrés ait légèrement progressé, la proportion des membres y est tombée de 52 % en 1974 à un peu moins de 51 % deux ans plus tard. Ainsi, plus d'un million de membres du secteur privé faisaient partie de régimes non intégrés dans le cadre desquels les employeurs, et les salariés dans le cas des régimes contributifs, continuaient à assumer entièrement le coût des prestations du régime privé, en plus de verser les cotisations prévues au RPC ou au RRQ.

Les régimes intégrés dominaient, surtout pour ce qui est du nombre de participants, parmi les régimes à prestations partiellement déterminées. Au début de 1976, quelque 62 % de tous les régimes à prestations partiellement déterminées étaient intégrés et ils regroupaient la quasi-totalité (93 %) des membres de ces régimes. Le quart seulement des régimes à cotisations fixées d'avance étaient intégrés et ils représentaient moins de 35 % des partici-

TABLE H. Integrated and Non-integrated Plans by Sector, 1970, 1974 and 1976

TABEAU H. Régimes intégrés et non intégrés par secteur, 1970, 1974 et 1976

Sector - Secteur	1970				1974				1976			
	Plans - Régimes		Members - Participants		Plans - Régimes		Members - Participants		Plans - Régimes		Members - Participants	
	No. - Nbres	%	No. - Nbres	%	No. - Nbres	%	No. - Nbres	%	No. - Nbres	%	No. - Nbres	%
All plans - Tous les régimes												
Integrated plans - Régimes intégrés	5,379	33.3	2,103,984	74.5	6,208	39.2	2,437,571	71.2	6,290	40.3	2,792,683	7
Non-integrated plans - Régimes non intégrés	10,758	66.7	718,352	25.5	9,645	60.8	986,674	28.8	9,335	59.7	1,109,815	2
Total	16,137	100.0	2,822,336	100.0	15,853	100.0	3,424,245	100.0	15,625	100.0	3,902,498	10
Public sector - Secteur public												
Integrated plans - Régimes intégrés	399	56.0	1,203,187	94.7	451	60.1	1,425,780	96.3	412	57.9	1,701,153	9
Non-integrated plans - Régimes non intégrés	313	44.0	67,584	5.3	300	39.9	54,323	3.7	300	42.1	54,120	
Total	712	100.0	1,270,771	100.0	751	100.0	1,480,103	100.0	712	100.0	1,755,273	10
Private sector - Secteur privé												
Integrated plans - Régimes intégrés	4,980	32.3	900,797	58.1	5,757	38.1	1,011,791	52.0	5,878	39.4	1,091,530	5
Non-integrated plans - Régimes non intégrés	10,445	67.7	650,768	41.9	9,345	61.9	932,351	48.0	9,035	60.6	1,055,695	4
Total	15,425	100.0	1,551,565	100.0	15,102	100.0	1,944,142	100.0	14,913	100.0	2,147,225	10

tically non-existent in the 961 flat benefit plans of which only 16 were integrated covering less than 3% of the members of all flat benefit plans.

pants à ces régimes. Enfin, on n'a dénombré que 16 régimes intégrés parmi les 961 régimes à prestations déterminées, et ils comptaient moins de 3 % des membres de l'ensemble des régimes de cette catégorie.

TABLE I. Plans and Members by Method of Integration with Canada Quebec Pension Plans, 1970, 1974 and 1976

TABLEAU I. Régimes et participants selon les méthodes d'intégration au Régime de pensions du Canada et au Régime de rentes du Québec, 1970, 1974 et 1976

Integration method Méthode d'intégration	1970				1974				1976			
	Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants	
	No. Nbre	%	No. Nbre	%	No. Nbre	%	No. Nbre	%	No. Nbre	%	No. Nbre	%
Benefit step rate - Prestations à taux progressif	2,629	48.9	1,753,862	83.4	3,238	52.1	2,060,069	84.5	3,265	51.9	2,353,653	84.2
Benefit offset - Pension réduite	128	2.4	80,676	3.8	191	3.1	113,308	4.6	225	3.6	127,487	4.6
Ineligible earnings - Gains inadmissibles	313	5.8	56,863	2.7	277	4.5	45,605	1.9	267	4.2	47,750	1.7
Contribution step rate - Cotisations à taux progressif	1,696	31.5	61,130	2.9	1,774	28.6	58,353	2.4	1,721	27.4	63,187	2.3
Other - Autres	613	11.4	151,453	7.2	728	11.7	160,236	6.6	812	12.9	200,606	7.2
Total	5,379	100.0	2,103,984	100.0	6,208	100.0	2,437,571	100.0	6,290	100.0	2,792,683	100.0

The benefit step-rate method of integration, which provides for a greater level of benefits on earnings in excess of the YMPE, continued to be the most widely used, applying to over half of all integrated plans covering nearly 85% of the membership of such plans.

The contribution step-rate method which provides for a lower level of employer contributions on the members earnings below a specified amount (generally YMPE) was confined to money purchase and profit sharing plans. Although this method was adopted by 27% of all integrated plans it applied to only 63,187 members.

The other methods of integration did not have wide application either in terms of plans or membership. The benefit offset method which provides for the pension payable under the private plan to be reduced by all or part of the C/QPP benefit, was used by only 225 plans covering less than 5% of all members of integrated plans. The ineligible earnings method, under which only earnings in excess of a specified amount (generally less than the YMPE) are considered in calculating contributions and benefits, was even less popular applying to less than 2% of all members of integrated plans.

For technical reasons it was not possible to classify 812 plans, covering 7% of the members of

La méthode des prestations à taux progressif, qui assure des prestations plus élevées sur les gains dépassant le MGAOP, a continué d'être la formule la plus utilisée; elle s'appliquait en effet à plus de la moitié de tous les régimes intégrés, qui englobaient près de 85 % des participants à ces régimes.

La méthode des cotisations à taux progressif, aux termes de laquelle les contributions de l'employeur sur les gains des participants sont moins élevées en deçà d'un certain montant (en général le MGAOP), ne s'appliquait qu'aux régimes à cotisations fixées d'avance et à participation aux bénéfices. Vingt-sept pour cent de tous les régimes intégrés avaient recours à cette formule, mais on n'y dénombrait que 63,187 membres.

Les autres méthodes d'intégration n'étaient pas très répandues, que ce soit du point de vue du nombre de régimes ou du nombre de participants. La méthode de la pension réduite, grâce à laquelle la pension accordée dans le cadre d'un régime privé peut être réduite de la totalité ou d'une partie des prestations versées en vertu du RPC ou du RRQ, n'était appliquée que dans 225 régimes, qui comptaient moins de 5 % du nombre total d'adhérents aux régimes intégrés. La méthode des gains inadmissibles, aux termes de laquelle on ne calcule les cotisations et les prestations qu'en fonction des gains supérieurs à un montant déterminé (moins élevé, en général, que le MGAOP), jouissait d'une faveur encore moins grande, ne visant pas même 2 % de l'ensemble des participants aux régimes intégrés.

Pour des raisons d'ordre technique, 812 régimes n'ont pu être classés selon la méthode d'intégration. Ils

integrated plans, as to method of integration. Included in this group were plans which confined integration to employee contributions only, plans with a different benefit formula for different classes of employees and plans with some combination of benefit formulae.

Type of Plan

Unit benefit plans maintained their dominant position in terms of membership, covering nearly three quarters of the members of all plans in the public and private sectors combined. While the ratio of members in unit benefit plans remained virtually constant at approximately 75% since 1960, unit benefit plans increased steadily over the same period, from 31% in 1960 to nearly 44% of all plans in 1976.

Modest changes were observed within the sub-classifications of unit benefit plans. The trend towards average best earnings plans continued so that by 1976 they covered over half of the members of all plans, and accounted for over 70% of the members in the unit benefit plans alone. This concentration of membership was in less than 10% of all plans indicating that average best earnings plans tended to be large ones. While the proportion of career average plans held steady at 31% of all plans, the decreasing membership, first observed in 1970, continued dropping to a low of 17% of all members in 1976, down from 20% in 1974. Membership in final average earnings plans dropped from a high of 283,720 members in 1960 to just 126,746 members in 1976. Only a handful of plans, 25 in number, had a final earnings formula and accounted for less than 7,000 members.

Historically, based on all surveys taken between 1960 and 1976, the largest number of plans have been the money purchase type. However, this type of plan declined steadily in relative terms over this period, from a high of 60% of all plans in 1960 to 46% in 1976. Furthermore, in recent years the decline has also been in real terms, with the number of plans dropping from 8,471 in 1970 to 7,179 in 1976. Although money purchase plans account for a high proportion of plans, in terms of membership they have little significance in the overall private pension system. At the beginning of 1976 less than 5% of all members were in money purchase plans. Even in 1960 when money purchase plans accounted for 60% of all plans, only 13% of all members were covered by this type of plan.

Ranking second to average best earnings plans, in terms of members, were flat benefit plans, which over the past decade or so, have recorded a consistent increase in membership, and to a lesser degree in plans as well. In 1960 there were only 411 flat benefit plans with 177,000 members. By 1976 the number of plans

regroupaient 7 % des membres des régimes intégrés et se composaient de régimes dont l'intégration se limitait aux cotisations du salarié, de régimes offrant différentes formules de prestations à diverses catégories professionnelles et de régimes offrant une combinaison de diverses formules de prestations.

Genres de régimes

Comme dans le passé, les participants aux régimes à prestations partiellement déterminées ont constitué presque les trois quarts des adhérents des secteurs public et privé. Bien que la proportion des membres (environ 75 %) n'ait guère varié depuis 1960, le pourcentage de ces régimes s'est accru de façon soutenue pendant cette période, passant de 31 % en 1960 à presque 44 % en 1976.

On a observé de légères variations au sein des sous-groupes des régimes à prestations partiellement déterminées. Les régimes des meilleurs gains moyens ont continué de progresser de sorte qu'en 1976, ils regroupaient plus de la moitié du nombre total d'adhérents et plus de 70 % des participants aux régimes à prestations partiellement déterminées. Les membres étaient concentrés dans moins de 10 % de tous les régimes, ce qui signifie que les régimes des meilleurs gains moyens étaient en général de gros régimes. Le pourcentage des régimes des gains moyens de la carrière s'est maintenu à 31 %, mais la proportion des membres, qui avait déjà diminué en 1970, est tombée de 20 % du nombre total d'adhérents en 1974 à seulement 17 % en 1976. Le nombre de participants aux régimes des gains ultimes moyens est passé de 283,720 en 1960 à seulement 126,746 en 1976. Enfin, les régimes fondés sur la formule des gains ultimes n'étaient qu'au nombre de 25 et ils comptaient moins de 7,000 membres.

Les données chronologiques recueillies à l'occasion de toutes les enquêtes réalisées de 1960 à 1976 révèlent que les régimes à cotisations fixées d'avance ont dominé pendant cette période. Exprimée en valeur relative, leur proportion a diminué de façon soutenue de 1960 à 1976, tombant de 60 % à 46 %. Ces dernières années, cette baisse s'est également manifestée en valeur réelle, le nombre de régimes étant passé de 8,471 en 1970 à 7,179 en 1976. Quoique les régimes à cotisations fixées d'avance interviennent dans une forte proportion, ils revêtent peu d'importance dans l'ensemble des régimes privés vu le petit nombre de membres qu'on y retrouve. Au début de 1976, moins de 5 % du nombre total d'adhérents y étaient inscrits. Même en 1960, année où ils sont intervenus dans une proportion de 60 %, ces régimes ne visaient que 13 % de tous les adhérents.

Quant à leur nombre, les régimes à prestations déterminées se classent au deuxième rang après les régimes des meilleurs gains moyens. Au cours de la dernière décennie, on a observé une hausse soutenue de la participation et, dans une mesure moindre, un accroissement de leur nombre. En 1960, il n'existait que 411 régimes à

increased to 961 covering well over three-quarters of a million members, nearly 20% of all plan members. This high proportion of participants covered by only 6% of the plans was due to the fact that they included many of the large multi-employer and union negotiated plans.

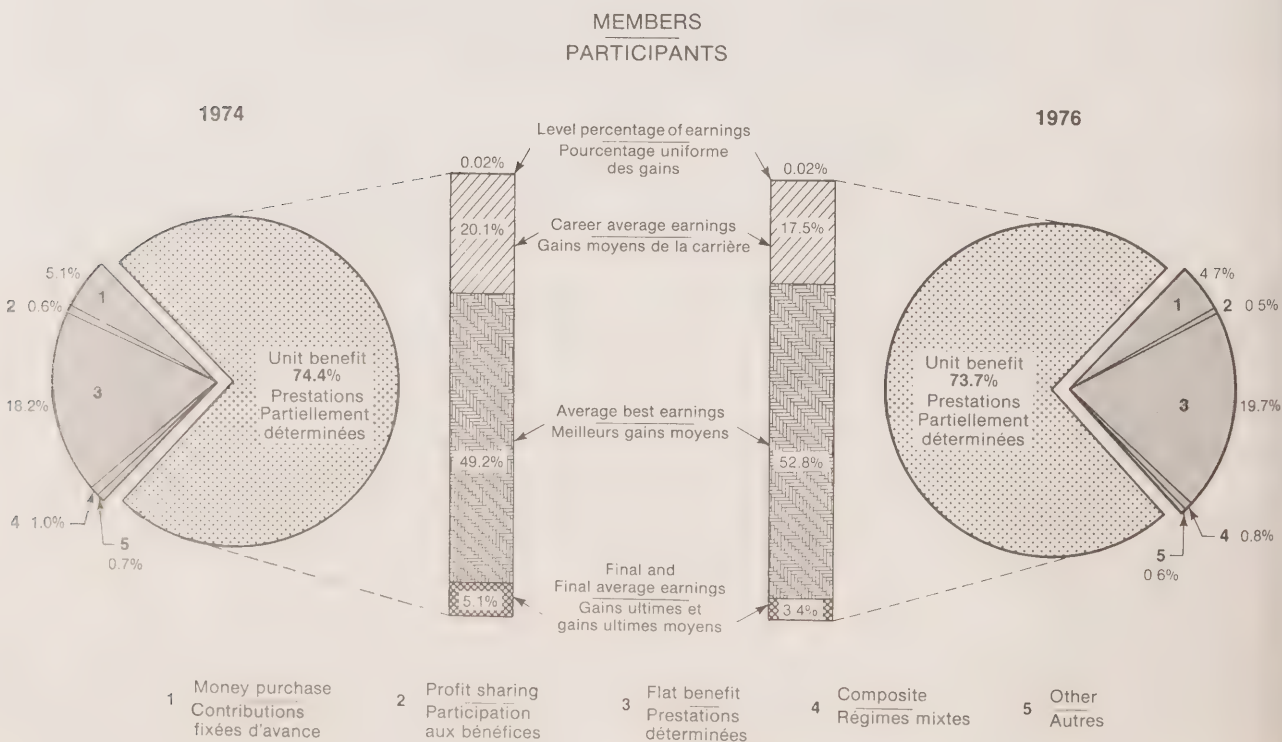
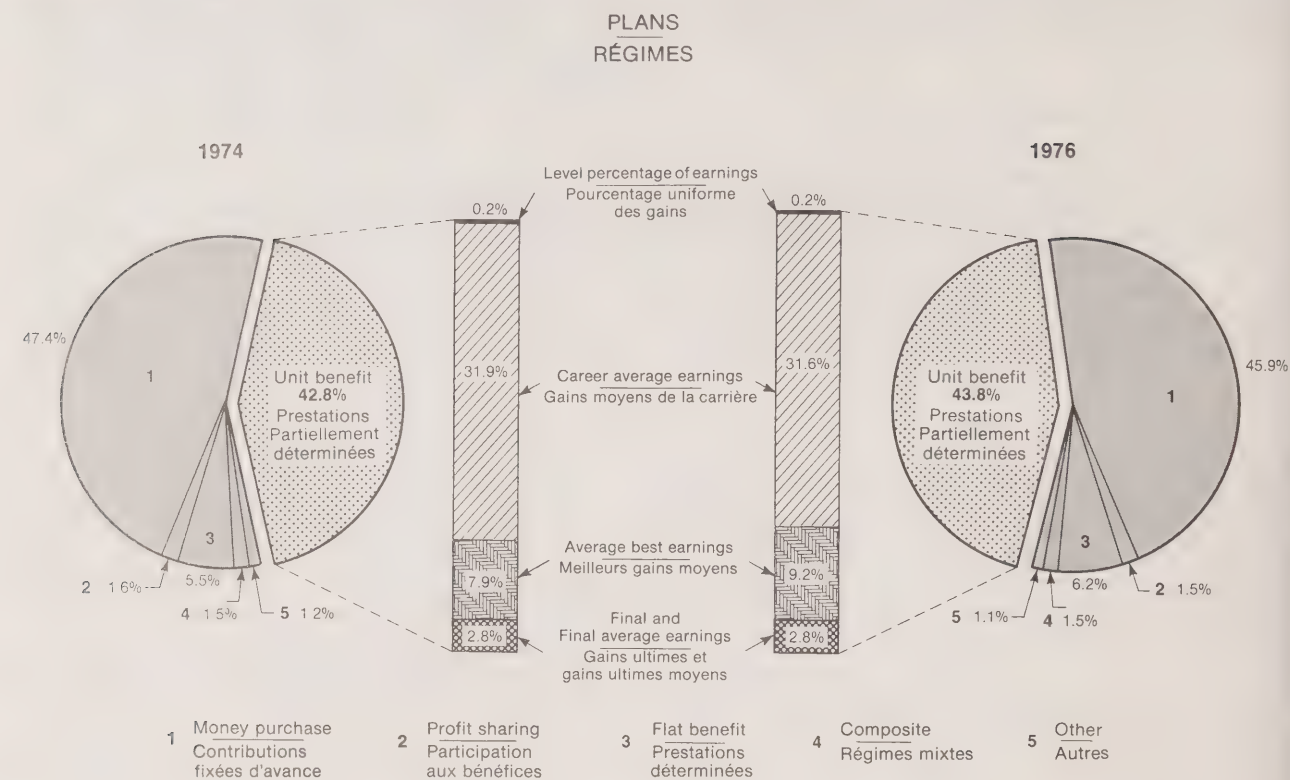
prestations déterminées englobant 177,000 membres. En 1976, on en dénombrait 961 et ils touchaient bien plus de 750,000 membres, ce qui représente presque 20 % du nombre total d'adhérents. Cette forte proportion de participants (les régimes à prestations déterminées ne constituaient que 6 % de l'ensemble des régimes) s'explique par le fait qu'on retrouvait un grand nombre de gros régimes multipartites et de régimes négociés par un syndicat.

TABLE J. Plans and Members by Type of Benefit, 1960, 1965, 1970, 1974 and 1976
TABLEAU J. Régimes et participants selon le genre de prestations, 1960, 1965, 1970, 1974 et 1976

Type of benefit Genre de prestations	1960				1965				1970			
	Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants	
	No. Nbre	%	No. Nbre	%	No. Nbre	%	No. Nbre	%	No. Nbre	%	No. Nbre	%
Partially determined benefit - Prestations partiellement déterminées:												
Final earnings - Gains ultimes	28	0.3	10,793	0.6	44	0.3	23,434	1.0	16	0.1	5,613	0.2
Final average earnings - Gains ultimes moyens	270	3.0	283,720	15.2	288	2.1	261,800	11.2	377	2.3	169,798	6.0
Average best earnings - Meilleurs gains moyens	117	1.3	632,295	34.0	238	1.7	859,771	36.7	970	6.0	1,260,917	44.7
Career average - Gains moyens de la carrière	2,370	26.6	468,247	25.1	3,956	29.0	667,224	28.4	4,753	29.5	679,631	24.1
Level percentage of earnings - Pourcentage uniforme des gains	84	0.6	1,034	--	46	0.3	2,721	0.1
Total	2,785	31.2	1,395,055	74.9	4,610	33.7	1,813,263	77.3	6,162	38.2	2,118,680	75.1
Money purchase - Contributions fixées d'avance	5,392	60.4	242,127	13.0	7,758	56.8	152,738	6.5	8,471	52.5	137,680	4.9
Profit sharing - Participation aux bénéfices	211	2.4	23,616	1.3	351	2.6	28,253	1.2	310	1.9	21,374	0.8
Determined benefit - Prestations déterminées	411	4.6	177,059	9.5	689	5.0	327,932	14.0	742	4.6	424,623	15.0
Mixed - Régimes mixtes	121	1.4	24,824	1.3	227	1.7	23,185	1.0	265	1.6	26,221	0.9
Other - Autres	25	0.2	277	--	187	1.2	93,758	3.3
Grand - Total - Général	8,920	100.0	1,862,681	100.0	13,660	100.0	2,345,648	100.0	16,137	100.0	2,822,336	100.0
	1974				1976							
	Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants					
	No. Nbre	%	No. Nbre	%	No. Nbre	%	No. Nbre	%				
Partially determined benefit - Prestations partiellement déterminées:												
Final earnings - Gains ultimes	24	0.2	6,691	0.2	25	0.2	6,980	0.2				
Final average earnings - Gains ultimes moyens	407	2.6	168,500	4.9	413	2.6	126,746	3.2				
Average best earnings - Meilleurs gains moyens	1,245	7.9	1,685,556	49.2	1,439	9.2	2,059,489	52.8				
Career average - Gains moyens de la carrière	5,057	31.9	689,110	20.1	4,945	31.6	682,343	17.5				
Level percentage of earnings - Pourcentage uniforme des gains	34	0.2	576	--	26	0.2	748	--				
Total	6,767	42.8	2,550,433	74.4	6,848	43.8	2,876,306	73.7				
Money purchase - Contributions fixées d'avance	7,532	47.4	173,935	5.1	7,179	45.9	183,651	4.7				
Profit sharing - Participation aux bénéfices	258	1.6	19,184	0.6	231	1.5	20,092	0.5				
Determined benefit - Prestations déterminées	878	5.5	622,910	18.2	961	6.2	769,568	19.7				
Mixed - Régimes mixtes	230	1.5	34,241	1.0	241	1.5	29,713	0.8				
Other - Autres	188	1.2	23,542	0.7	165	1.1	23,168	0.6				
Grand - Total - Général	15,853	100.0	3,424,245	100.0	15,625	100.0	3,902,498	100.0				

Pension Plans and Membership by Type of Benefit 1974 and 1976

Régimes et participants selon le genre de prestations, 1974 et 1976



A different profile emerges from an examination of the types of plans by sector. In the public sector some 55% of the plans were of the unit benefit type and included virtually all (98.2%) of the 1,755,273 covered members in the sector. Most of the participants in unit benefit plans were in those with an average best earnings formula. While 43% of public sector plans were classified as money purchase they accounted for less than 1% of all members. Only four plans, covering less than 13,000 members, were of the flat benefit type.

In sharp contrast, only 53% of the members of private sector plans were in the various unit benefit types and less than half of these members were in average best earnings plans. Most of the remaining members in unit benefit plans were in plans with a career average formula. Some 35% of the members in the private sector were in flat benefit plans, compared with less than one percent in the public sector. Money purchase plans accounted for 46% of all private sector plans, but most of these were small, covering less than 8% of total membership.

Benefit Rates

Unit Benefit Plans

As with employee contribution rates, the integration of plans with the C/QPP made it difficult to provide a direct comparison of the 1970, 1974 and 1976 benefit rates with earlier data. However, in order to provide some basis for comparison a tabulation of the 1970, 1974 and 1976 benefit rates for all unit benefit plans was developed disregarding the integration formula of integrated plans (see Table K). The full benefit rate was used regardless of whether a lesser benefit applied to earnings below the YMPE or whether the ultimate pension credit was reduced by all or part of the C/QPP benefit.

As previously indicated in this report, nearly three-quarters of the members of all plans were covered by unit benefit plans and thus their benefit rates are very significant within the overall private pension system. As shown in Table K the trend towards higher benefits that developed in the last half of the 1960's, continued into the 1970's. In 1965 just over half of the members of unit benefit plans were entitled to a pension credit of 2% or more of earnings for each year of credited service. This proportion increased steadily to 65% in 1970, 70% in 1974 and to a new high of

Des tendances différentes se dégagent de l'étude des régimes selon le secteur. Dans le secteur public, environ 55 % des régimes offraient des prestations partiellement déterminées et ils regroupaient la quasi-totalité (98.2 %) des 1,755,273 membres travaillant dans ce secteur. La plupart des participants à ces régimes avaient opté pour la formule des meilleurs gains moyens. Les régimes à cotisations fixées d'avance intervenaient dans une proportion de 43 % des régimes du secteur public, mais ils représentaient moins de 1 % de tous les membres. Les régimes à prestations déterminées, qui comptaient moins de 13,000 membres, n'étaient qu'au nombre de quatre.

Dans le secteur privé, en revanche, seulement 53 % des participants versaient des cotisations à des régimes à prestations partiellement déterminées et moins de la moitié d'entre eux avaient opté pour les régimes des meilleurs gains moyens. La plupart des autres membres des régimes à prestations partiellement déterminées étaient inscrits à des régimes des gains moyens de la carrière. Environ 35 % des participants travaillant dans le secteur privé ont été dénombrés dans les régimes à prestations déterminées, tandis que leurs homologues du secteur public ne représentaient que 1 % du nombre total d'adhérents. Les régimes à cotisations fixées d'avance figuraient pour 46 %, mais la plupart étant petits, on y retrouvait moins de 8 % des adhérents.

Taux de prestations

Régimes à prestations partiellement déterminées

Comme dans le cas des taux de cotisations des salariés, l'intégration des régimes au RPC et du RRQ ne permet pas d'établir aisément une comparaison directe des taux de prestations de 1970, 1974 et 1976 avec les données antérieures. Toutefois, afin de pouvoir établir une certaine comparaison, on a dressé un tableau des taux de prestations en vigueur en 1970, 1974 et 1976 pour tous les régimes à prestations partiellement déterminées sans tenir compte de la formule d'intégration des régimes intégrés (voir le tableau K). On s'est fondé sur le plein taux de prestations, peu importe que les prestations applicables aux gains inférieurs au MGAOP aient pu être réduites ou que le montant total de la pension ait pu être réduit d'un montant équivalant à la totalité ou à une partie des prestations du RPC ou du RRQ.

Comme nous l'avons déjà signalé, près des trois quarts des membres de tous les régimes versaient des cotisations à des régimes à prestations partiellement déterminées, de sorte que leurs taux de prestations revêtent une grande importance dans l'ensemble des régimes du secteur privé. Comme l'indique le tableau K, la tendance à la hausse des prestations, qui s'est amorcée pendant la seconde moitié des années 60, s'est poursuivie dans les années 70. En 1965, un peu plus de la moitié des membres des régimes à prestations partiellement déterminées avaient droit à un crédit de pension de 2 % ou plus de

75% of the members in 1976. In addition the earnings base on which pension credits were calculated continued to improve for many members over the same period. By 1976 over 76% of participants in unit benefit plans were in plans in which the pension credit was based on final, final average or average best earnings, compared with 63% in 1965.

leurs gains pour chaque année de service. La proportion s'est accrue de façon soutenue, passant de 65 % en 1970 à 70 % en 1974, puis à 75 % en 1976. En outre, le niveau des gains à partir duquel étaient calculés les crédits de pension a augmenté pour bon nombre de participants pendant cette période. En 1976, plus de 76 % des membres des régimes à prestations partiellement déterminées appartenaient à des régimes aux termes desquels le crédit de pension était fondé sur les gains ultimes, les gains ultimes moyens ou les meilleurs gains moyens, alors que la proportion s'établissait à 63 % en 1965.

TABLE K. Benefit Rates in Unit Benefit Plans with Membership by Earnings Base, 1965, 1970, 1974 and 1976

TABLEAU K. Taux de prestations des régimes à prestations partiellement déterminées et nombre de participants selon la base des gains, 1965, 1970, 1974 et 1976

Benefit rate group ¹ Groupe de taux de prestations ¹	1965		1970		1974		1976	
	No. Nbre	%	No. Nbre	%	No. Nbre	%	No. Nbre	%
Members in final, final average and average best earnings plans Participants aux régimes des gains ultimes, des gains ultimes moyens et des meilleurs gains moyens								
Less than 1.00% - Moins de 1.00 %	6,156	0.5	9,185	0.6	13,456	0.7	13,886	0.6
1.00% - 1.24 %	86,692	7.6	135,747	9.5	127,003	6.8	75,376	3.4
1.25% - 1.49 %	60,974	5.3	54,679	3.8	31,390	1.7	81,330	3.7
1.50% - 1.74 %	125,755	11.0	89,647	6.2	164,693	8.9	122,054	5.6
1.75% - 1.99 %	8,206	0.7	17,054	1.2	36,108	1.9	44,473	2.0
2.00% and over - et plus	752,595	65.8	1,051,406	73.2	1,391,577	74.8	1,742,720	79.6
Variable by sex - Variable selon le sexe	104,259	9.1	2,651	0.2	2,994	0.2	2,923	0.1
Other - Autres	368	--	75,959	5.3	93,501	5.0	109,442	5.0
Total	1,145,005	100.0	1,436,328	100.0	1,860,722	100.0	2,192,204	100.0
Members in career average earnings plans Participants aux régimes des gains moyens de la carrière								
Less than 1.00% - Moins de 1.00 %	18,858	2.8	3,605	0.5	10,811	1.6	32,765	4.8
1.00% - 1.24 %	45,134	6.8	45,094	6.6	42,696	6.2	22,813	3.3
1.25% - 1.49 %	23,886	3.6	11,490	1.7	6,285	0.9	6,771	1.0
1.50% - 1.74 %	208,739	31.2	131,505	19.4	99,876	14.5	92,321	13.5
1.75% - 1.99 %	104,157	15.6	72,845	10.7	63,063	9.2	61,617	9.0
2.00% and over - et plus	196,578	29.5	332,640	49.0	416,296	60.3	423,508	62.1
Variable by sex - Variable selon le sexe	69,872	10.5	2,707	0.4	1,249	0.2	1,099	0.2
Other - Autres	--	--	79,745	11.7	48,775	7.1	41,449	6.1
Total	667,224	100.0	679,631	100.0	689,051	100.0	682,343	100.0
Total								
Less than 1.00% - Moins de 1.00 %	25,014	1.4	12,790	0.6	24,267	1.0	46,651	1.6
1.00% - 1.24 %	131,826	7.3	180,841	8.5	169,699	6.7	98,189	3.4
1.25% - 1.49 %	84,860	4.7	66,169	3.1	37,675	1.5	88,101	3.1
1.50% - 1.74 %	334,494	18.5	221,152	10.5	264,569	10.3	214,375	7.5
1.75% - 1.99 %	112,363	6.2	89,899	4.2	99,171	3.9	106,090	3.7
2.00% and over - et plus	949,173	52.3	1,384,046	65.4	1,807,873	70.8	2,166,228	75.4
Variable by sex - Variable selon le sexe	174,131	9.6	5,358	0.3	4,243	0.2	4,022	0.1
Other - Autres	368	--	155,704	7.4	142,276	5.6	150,891	5.2
Total	1,812,229	100.0	2,115,959	100.0	2,549,773	100.0	2,874,547	100.0

¹ Integrated plans with different benefit rates for earnings above and below the YMPE and those with a reduction of ultimate pension by all or part of C/QPP benefit were classified according to the full benefit rate, disregarding the effects of integration on the benefit. Les régimes intégrés prévoyant différents taux de prestations pour les gains en deçà et au-delà du MGAOP et ceux prévoyant une réduction de la pension finale de la totalité ou d'une partie des prestations du RPC/RRQ, ont été classés selon le plein taux de prestations sans tenir compte des conséquences de l'intégration sur les prestations.

Almost all of the remaining members of unit benefit plans were subject to a career average benefit formula with increasing numbers becoming entitled to higher benefit rates. The proportion of employees

Presque tous les autres membres des régimes à prestations partiellement déterminées appartenaient à des régimes fondés sur la formule des gains moyens de la carrière et un nombre croissant avait droit à des presta-

entitled to a pension credit of 2% or more for each year of credited service increased from 50% in 1970 to 60% in 1974 and went up further to 62% at the beginning of 1976.

For some years most members of public sector unit benefit plans have been entitled to pension credits of 2% or more based on final or average best earnings and thus the improvement in benefits in recent years was largely attributable to plans in the private sector. In 1976 over 40% of the members of private sector unit benefit plans were entitled to pension credits of 2% or more, up some 7% from 1974. Most of the other members were in plans where the pension credit ranged from less than 1% to 1.99% with the heaviest concentrations at the 1.5% and 1.75% levels. The earnings base also improved for many members in the private sector. By 1976 pension credits were based on final average or average best earnings for over 54% of the members of unit benefit plans, up 3% from 1974.

Only a few plans, 23 in number, provided for different benefit rates for men and women and these plans covered just 4,022 members.

In summary, benefits under unit benefit plans have improved considerably over the past decade with more and more workers becoming entitled to pension credits of 2% or more of earnings for each year of credited service based on earnings close to retirement age.

Flat Benefit Plans

Flat benefit plans were also of major importance in the overall pension system, particularly in the private sector where they accounted for over 35% of all members in this sector at the beginning of 1976. Since flat benefit plans were almost exclusively in the private sector this analysis does not attempt to compare benefit rates by sector. Only three flat benefit plans, covering less than 13,000 members, were in the public sector in 1976.

As may be seen in Table L the level of benefits under these plans increased steadily over the past decade. In 1965 over 80% of the members were entitled to a monthly pension credit of less than \$5.00 for each year of service but by 1976 this proportion had reduced to just over 11.1%. This reduction was accompanied by sharp increases in the membership of plans which provided benefits at the higher levels, particularly in the \$8.00 to \$9.99 and \$14.00 to \$15.99 ranges. At the beginning of 1976 the ratio of members in each of these ranges stood at 21% com-

tions plus élevées. La proportion de salariés visés par un crédit de pension de 2 % ou plus pour chaque année de service est passée de 50 % en 1970 à 60 % en 1974, puis à 62 % au début de 1976.

Pendant un certain nombre d'années, la plupart des membres des régimes à prestations partiellement déterminées du secteur public ont eu droit à un crédit de pension de 2 % ou plus fondé sur leurs gains ultimes ou leurs meilleurs gains moyens. Ainsi, la hausse que les prestations ont affichée ces dernières années est surtout imputable aux régimes du secteur privé. En 1976, plus de 40 % des membres des régimes à prestations partiellement déterminées du secteur privé avaient droit à un crédit de pension de 2 % ou plus, ce qui représente une hausse de quelque 7 % par rapport à 1974. La plupart des autres membres appartenaient à des régimes aux termes desquels le crédit de pension variait de moins de 1 % à 1.99 %, les concentrations les plus fortes se situant à 1.5 % et 1.75 %. Le niveau des gains s'est également accru pour bon nombre des membres travaillant dans le secteur privé. En 1976, les crédits de pension étaient fondés sur les gains ultimes moyens ou les meilleurs gains moyens dans plus de 54 % des cas, soit une hausse de 3 % par rapport à 1974.

Seuls quelques régimes (23) offraient des taux de prestations différents selon le sexe et ils ne comptaient que 4,022 membres.

En bref, les prestations versées dans le cadre des régimes à prestations partiellement déterminées ont considérablement augmenté au cours de la dernière décennie et de plus en plus de travailleurs ont commencé à avoir droit à un crédit de pension de 2 % ou plus de leurs gains pour chaque année de service, selon les gains touchés peu avant l'âge de la retraite.

Régimes à prestations déterminées

Les régimes à prestations déterminées occupaient également une place importante dans l'ensemble des régimes, en particulier dans le secteur privé où ils regroupaient plus de 35 % de tous les membres de ce secteur au début de 1976. Comme les régimes de cette catégorie étaient presque tous en vigueur dans le secteur privé, nous n'avons pas tenté d'établir de comparaisons entre les taux de prestations selon le secteur. En 1976, il n'y avait que trois régimes à prestations déterminées dans le secteur public et ils comptaient moins de 13,000 membres.

Comme le tableau L en fait état, le niveau des prestations versées en vertu de ces régimes a sans cesse augmenté au cours de la dernière décennie. En 1965, plus de 80 % des membres avaient droit à un crédit de pension mensuel de moins de \$5 pour chaque année de service, mais la proportion est tombée à un peu plus de 11.1 % en 1976. Cette baisse s'est accompagnée de hausses considérables du nombre de participants aux régimes offrant des prestations plus élevées, notamment de \$8, à \$9.99 et de \$14 à \$15.99. Au début de 1976, la proportion de participants qui touchaient des crédits de pension s'éche-

pared with just 3.3% in the \$8.00 to \$8.99 range and less than 1% in the \$14.00 to \$15.99 range in 1974. Membership in the \$10.00 to \$11.99 range also rose sharply, from 6.3% of all members in 1974 to 14.7% by 1976. Only a handful of plans, covering less than 2% of all members, provided benefits in excess of \$15.99 per month.

lonnant de \$8 à \$9.99 et de \$14 à \$15.99 se chiffrait à 21 % dans les deux cas, alors qu'en 1974, elle ne s'établissait qu'à 3.3 % dans le premier cas et à moins de 1 % dans le second. La proportion de membres qui touchaient des crédits variant de \$10 à \$11.99 s'est également accrue de façon marquée, grimpant de 6.3 % en 1974 à 14.7 % en 1976. Seuls quelques régimes, qui regroupaient moins de 2 % de tous les membres, offraient des crédits mensuels supérieurs à \$15.99.

TABLE L. Benefit Rates in Flat Benefit Plans, 1965, 1970, 1974 and 1976

TABLEAU L. Taux de prestations des régimes à prestations déterminées, 1965, 1970, 1974 et 1976

Benefit rate (monthly pension for each year of credited service) Taux de prestations (prestations mensuelles pour chaque année de service)	1965		1970 ¹		1974 ¹		1976 ¹	
	No. — Nbre	%	No. — Nbre	%	No. — Nbre	%	No. — Nbre	%
Plans — Régimes								
\$ 0-\$ 4.99	372	54.0	368	50.3	361	41.7	306	32.4
5.00- 6.99	18	2.6	96	13.1	175	20.2	239	25.3
7.00- 7.99	—	—	3	0.4	61	7.1	58	6.1
8.00- 9.99	—	—	1	0.1	16	1.9	71	7.5
10.00- 11.99	—	—	9	1.2	18	2.1	34	3.6
12.00- 13.99	—	—	—	—	5	0.6	8	0.9
14.00- 15.99	—	—	—	—	3	0.3	11	1.2
16.00- 17.99	—	—	1	0.1	3	0.3	6	0.6
18.00- 19.99	—	—	—	—	—	—	—	—
20 and over — et plus	—	—	6	0.8	5	0.6	5	0.5
Variable by sex — Variable selon le sexe	—	—	7	1.0	4	0.5	4	0.4
Other — Autres	299	43.4	241	33.0	214	24.7	203	21.5
Total	689	100.0	732	100.0	865	100.0	945	100.0
Members — Participants								
\$ 0-\$ 4.99	265,205	80.9	141,581	34.9	161,848	26.8	85,427	11.4
5.00- 6.99	5,910	1.8	138,993	34.3	119,132	19.7	100,994	13.4
7.00- 7.99	—	—	2,808	0.7	85,439	14.1	18,116	2.4
8.00- 9.99	—	—	4	—	19,850	3.3	160,618	21.4
10.00- 11.99	—	—	191	0.1	37,720	6.3	110,250	14.7
12.00- 13.99	—	—	—	—	764	0.1	4,770	0.6
14.00- 15.99	—	—	—	—	965	0.2	158,229	21.1
16.00- 17.99	—	—	2	—	4	—	7,552	1.0
18.00- 19.99	—	—	—	—	—	—	—	—
20 and over — et plus	—	—	158	—	91	—	2,094	0.3
Variable by sex — Variable selon le sexe	—	—	2,073	0.5	1,923	0.3	2,149	0.3
Other — Autres	56,817	17.3	119,658	29.5	176,553	29.2	100,904	13.4
Total	327,932	100.0	405,468	100.0	604,289	100.0	751,103	100.0

¹ Excludes ten plans in 1970, and 13 plans in 1974 and 1976 which were integrated with the C/Q PP. — Dix régimes en 1970 et 13 régimes en 1974 et 1976 qui étaient intégrés au RPC/RRQ sont exclus.

Some 13% of the members were in plans in which the benefit rates could not be allocated to a single range and therefore were classified as "Other". Included in this group were plans that did not provide a uniform benefit for all members, plans that provided for a reduction in benefits at age 65 and plans that provided a fixed dollar pension for all employees after the completion of some minimum period of service.

As in the case of unit benefit plans, different benefit rates for men and women were practically non-existent in flat benefit plans. In 1976 only four

Environ 13 % des membres adhéraient à des régimes dont les taux de prestations ne pouvaient être classés dans une catégorie unique; aussi les a-t-on classés dans la catégorie "Autres". Cette catégorie comprend les régimes qui n'offraient pas des prestations uniformes à tous leurs membres, les régimes qui réduisaient le montant des prestations des membres âgés de 65 ans et ceux qui accordaient une pension fixe à tous leurs membres après un nombre minimum d'années de service.

À l'instar des régimes à prestations partiellement déterminées, presque aucun régime à prestations déterminées n'offrait de taux de prestations différents pour les

plans, covering less than 1/2 of 1% of all members of flat benefit plans, had a different benefit rate for men than for women.

Employee Contribution Rates

Analysis of required contribution rates was hampered to some degree by the contribution structure that emerged from integration of pension plans with the C/QPP, making direct comparisons with historical data difficult. The difficulty stemmed largely from the two-tier rate structure for most integrated plans wherein a lower rate applied to earnings below the year's maximum pensionable earnings (YMPE) and a higher rate for earnings above the YMPE. In order to provide a common basis for comparison with historical data a tabulation of contributory plans by employee contribution rates was produced using the top rate, i.e., the contribution rate on earnings above YMPE, as the basis for classification of integrated plans, on the assumption that it represents the total employee "contribution package", with the required C/QPP portion diverted to the public plan and the balance retained in the employer's fund. In other words, when combined with the C/QPP portion, total contributions approximate the amount that would have been payable if the top rate only had been applied to all earnings. The following tabulation shows the distribution of employee contribution rates on this basis for 1965, 1970, 1974 and 1976.

The general pattern of required employee contribution rates has not changed greatly over the past decade. At the beginning of 1976 nearly 60% of the members of all contributory plans were required to contribute between 5% and 6.99% of earnings, compared with 61% in 1965. Within this range the most common rate was 5% of earnings which applied to 27% of the members of all contributory plans, followed closely by 6% of earnings for 24% of such members. Contribution rates of less than 5% of earnings applied to only 9% of all members, with the greatest concentration at the 4% level.

The most significant change occurred in the contributions range 7%-9.99% increasing from less than 13,000 participants in 1974 to some 200,000 by 1976. This increase was for the most part attributable to a new large public sector plan. Furthermore, the number at this range would be considerably higher if adjustments were made for those in plans where contributions were variable by sex. Nearly 376,000 participants, representing 13% of the membership in all contributory plans, were in plans with different contribution rates for men and women. This group included

hommes et pour les femmes. En 1976, seulement quatre régimes, qui comptaient moins de 1/2 de 1 % du nombre total d'adhérents aux régimes de ce genre, offraient des taux de prestations différents selon le sexe.

Taux de cotisations des salariés

L'analyse des taux des cotisations a été entravée dans une certaine mesure par la structure des cotisations établie à la suite de l'intégration des régimes de pensions avec le RPC et le RRQ, rendant ainsi difficile toute comparaison directe avec les données chronologiques. Le problème résidait essentiellement dans la structure à double taux de la plupart des régimes intégrés, c'est-à-dire qu'un taux bas était appliqué aux gains inférieurs au maximum annuel ouvrant droit à la pension et qu'un taux élevé était appliqué aux gains supérieurs au MGAOP. Afin de disposer d'une base de comparaison commune avec les données chronologiques, nous avons dressé un tableau des régimes contributifs selon les taux de cotisations des salariés en nous fondant sur le taux élevé, c'est-à-dire le taux de cotisations sur les gains supérieurs au MGAOP, pour classer les régimes intégrés, en supposant que ce taux représentait le montant total des cotisations des salariés, la partie requise pour le RPC ou le RRQ étant versée au régime universel et le reste, retenu dans la caisse de l'employeur. En d'autres termes, lorsqu'elles sont combinées avec celles du RPC ou du RRQ, les cotisations totales se rapprochent du montant qui aurait été accordé si seul le taux élevé avait été appliqué à la totalité des gains. Le tableau présenté ci-après indique la répartition des taux de cotisations des salariés sur cette base pour les années 1965, 1970, 1974 et 1976.

En général, on n'a pas enregistré de variations très sensibles des taux de cotisations. Au début de 1976, presque 60 % des membres de tous les régimes contributifs devaient verser des cotisations variant de 5 % à 6.99 % de leurs gains, tandis qu'en 1965 la proportion s'établissait à 61 %. Dans cette catégorie, 27 % des membres de tous les régimes contributifs, qui constituaient le groupe le plus important, versaient 5 % de leurs gains et 24 % des participants en versaient 6 %. Seulement 9 % des membres appartenaient à des régimes aux termes desquels les taux de cotisations étaient inférieurs à 5 % des gains, la plupart d'entre eux versant des cotisations correspondant à 4 % de leurs gains.

Ce sont les régimes dont les taux de cotisations s'échelonnaient de 7 % à 9.99 % qui ont enregistré la variation la plus marquée, car le nombre de leurs membres est passé de moins de 13,000 en 1974 à environ 200,000 en 1976. Cette progression tient principalement à l'instauration d'un vaste régime dans le secteur public. Qui plus est, le nombre de participants qui versaient des cotisations de cet ordre serait beaucoup plus élevé si l'on tenait compte des membres des régimes pour lesquels les taux de cotisations différaient selon le sexe. En effet, quelque 376,000 participants, soit 13 % des adhérents des régimes

over 270,000 members of the pension plan for federal public servants under which the employee contribution rates at the beginning of 1976 were 7% for men and 5 1/2% for women. This plan has since been amended to equalize contribution rates for men and women at 7 1/2% of earnings.

Analysis of the membership of plans that required the employee to contribute a fixed percentage of earnings showed that plans integrated with the C/QPP tended to require a higher rate of contributions than non-integrated plans. Over 45% of the members of integrated plans were required to contribute more than 5% of earnings compared with 7% of the members of non-integrated plans. It should be emphasized however that in most integrated plans the required employee contributions to C/QPP were included in the rates shown whereas in the non-integrated plans the employees must make C/QPP contributions as well. Con-

contributifs, appartenait à des régimes dont les taux de cotisations étaient différents pour les hommes et pour les femmes. De ce nombre, plus de 270,000 participants étaient inscrits au régime destiné aux fonctionnaires fédéraux dans le cadre duquel les taux de cotisations s'élevaient à 7 % pour les hommes et à 5 1/2 % pour les femmes au début de 1976. Depuis lors, ce régime a été remanié de façon que les taux s'établissent maintenant à 7 1/2 % des gains pour les deux sexes.

L'analyse de la participation aux régimes auxquels le salarié est tenu de verser des cotisations représentant un pourcentage fixe de ses gains révèle que les taux de cotisations des régimes intégrés au RPC ou au RRQ ont tendance à être supérieurs à ceux des régimes non intégrés. Plus de 45 % des membres des régimes intégrés devaient verser des cotisations représentant plus de 5 % de leurs gains, alors que 7 % des participants aux régimes non intégrés devaient satisfaire aux mêmes exigences. Il convient toutefois de souligner que, dans la plupart des régimes intégrés, les cotisations que le salarié doit verser au RPC ou au RRQ étaient prises en compte dans les taux

TABLE M. Employee Contribution Rates in Contributory Plans, 1965, 1970, 1974 and 1976
TABLEAU M. Taux de cotisations des salariés participant aux régimes contributifs, 1965, 1970, 1974 et 1976

Employee contribution ¹ rate group Groupe de taux de cotisations ¹ des salariés	1965				1970			
	Plans - Régimes		Members - Participants		Plans - Régimes		Members - Participants	
	No. - Nbre	%	No. - Nbre	%	No. - Nbre	%	No. - Nbre	%
Less than 3% - Moins de 3 %	218	1.9	18,042	1.0	289	2.4	25,608	1.2
3.0% - 3.99 %	500	4.3	68,133	3.7	653	5.4	56,976	2.6
4.0% - 4.99 %	606	5.2	139,797	7.7	709	5.8	153,338	6.9
5.0% - 5.99 %	7,874	68.1	633,721	34.8	8,009	65.7	840,074	38.1
6.0% - 6.99 %	392	3.4	479,265	26.3	487	4.0	464,397	21.1
7.0% - 9.99 %	53	0.5	9,181	0.5	40	0.3	11,107	0.5
10.0% and over - et plus	53	0.5	212	--	44	0.4	460	--
Dollar amounts - Montants en dollars	845	7.3	87,855	4.8	1,002	8.2	25,734	1.2
Other - Autres	963	8.3	171,846	9.4	919	7.5	232,077	10.5
Variable by sex - Variable selon le sexe	54	0.5	214,448	11.8	40	0.3	394,231	17.9
Total	11,558	100.0	1,822,500	100.0	12,192	100.0	2,204,002	100.0
	1974				1976			
	Plans - Régimes		Members - Participants		Plans - Régimes		Members - Participants	
	No. - Nbre	%	No. - Nbre	%	No. - Nbre	%	No. - Nbre	%
Less than 3% - Moins de 3 %	386	3.1	50,341	2.0	427	3.5	48,484	1.7
3.0% - 3.99 %	784	6.4	41,488	1.6	898	7.5	50,257	1.7
4.0% - 4.99 %	850	6.9	147,199	5.7	897	7.4	158,614	5.5
5.0% - 5.99 %	8,174	66.6	945,199	36.8	7,903	65.5	896,887	31.1
6.0% - 6.99 %	521	4.2	692,146	26.9	524	4.3	824,168	28.6
7.0% - 9.99 %	49	0.4	12,811	0.5	66	0.6	240,707	8.4
10.0% and over - et plus	32	0.3	480	--	20	0.2	219	--
Dollar amounts - Montants en dollars	692	5.6	17,602	0.7	580	4.8	17,942	0.6
Other - Autres	735	6.0	291,773	11.3	702	5.8	270,281	9.4
Variable by sex - Variable selon le sexe	56	0.5	372,658	14.5	47	0.4	375,802	13.0
Total	12,279	100.0	2,571,697	100.0	12,064	100.0	2,883,361	100.0

¹ Integrated plans with different contribution rates for earnings above and below the YMPE and those with a reduction in the contribution by all or part of the C/QPP contribution were classified according to the full required contribution rate, disregarding the effects of integration on contributions. — Les régimes intégrés prévoyant des taux de cotisations différents pour les gains en deçà et au delà du MGAOP et ceux prévoyant une réduction de la cotisation de la totalité ou d'une partie des cotisations au RPC/RRQ ont été classés selon le plein taux prévu de cotisations sans tenir compte des conséquences de l'intégration sur les cotisations.

sequently if total contributions were to be considered the difference in the general contribution levels for integrated and non-integrated plans may not be too far apart.

Public sector plans generally provided for higher employee contribution rates than private sector plans. Some 58% of the members in public sector plans were required to contribute more than 5% of earnings compared with just 13% of the members of private sector plans. If the contribution rates for the federal public service plan were included, the proportion of members required to contribute more than 5% of earnings would be considerably higher.

Just under 10% of the members were in plans where the contribution rate was classified as "Other". Nearly 60% of these participants contributed a specified number of cents per hour and for another 25% the contribution rates were variable according to such factors as age, salary and employee classification.

Retirement Age

Normal Retirement Age

Normal retirement age, for purposes of this report, is defined as the earliest age at which members may retire on the basis of age as a right, and commence receiving full accrued pension payments without reduction.

Age 65 has always been the most widely accepted normal retirement age under private pension plans. Table N shows that in 1976 80% of all plans, covering 72% of total membership, provided for nor-

indiqués, alors que dans les régimes non intégrés, les salariés devaient également verser des cotisations au RPC ou au RRQ. Si l'on considère l'ensemble des cotisations, l'écart entre les cotisations générales aux régimes intégrés et non intégrés n'est pas très prononcé.

Dans le secteur public, les salariés devaient en général verser des cotisations plus élevées que dans le secteur privé. Ainsi, environ 58 % des membres des régimes du secteur public devaient verser des cotisations supérieures à 5 % de leurs gains, tandis que leurs homologues du secteur privé n'intervenaient que dans une proportion de 13 %. Si les taux de cotisations en vigueur dans le régime destiné aux fonctionnaires fédéraux étaient pris en compte, la proportion des participants tenus de verser plus de 5 % de leurs gains serait beaucoup plus élevée.

Un peu moins de 10 % des membres appartenaient à des régimes dans lesquels les taux de cotisations étaient classés dans la catégorie "Autres". Presque 60 % d'entre eux versaient un nombre donné de cents l'heure et 25 % versaient des cotisations dont le taux variait selon l'âge, le traitement et la catégorie d'emploi, par exemple.

Âge de la retraite

Âge normal de la retraite

Aux fins de la présente étude, l'âge normal de la retraite désigne l'âge à partir duquel les membres peuvent prendre leur retraite et commencer à recevoir leur pleine pension sans aucune réduction.

Depuis toujours, c'est en général à l'âge de 65 ans que les participants aux régimes du secteur privé peuvent prendre leur retraite. Comme l'indique le tableau N, 80 % de l'ensemble des régimes, qui comptaient 72 % du nom-

TABLE N. Normal Retirement Age, 1970, 1974 and 1976

TABLEAU N. Âge normal de la retraite, 1970, 1974 et 1976

Normal retirement age Âge normal de la retraite	1970				1974				1976			
	Plans		Members		Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes		Participants		Régimes		Participants		Régimes		Participants	
	No. Nbre	%	No. Nbre	%	No. Nbre	%	No. Nbre	%	No. Nbre	%	No. Nbre	%
der 60 years - Moins de 60 ans	46	0.3	4,507	0.2	26	0.2	2,560	0.1	27	0.2	3,634	0.1
years - ans	1,693	10.5	304,756	10.8	1,150	7.2	369,626	10.8	1,011	6.5	403,813	10.8
-64 " "	30	0.2	26,148	0.9	47	0.3	39,794	1.2	67	0.4	47,054	1.2
" "	10,967	68.0	1,725,311	61.1	12,221	77.1	2,305,732	67.3	12,629	80.8	2,833,761	72.4
er 65 years - Plus de 65 ans	292	1.8	47,966	1.7	185	1.2	14,418	0.4	158	1.0	15,270	0.4
er - Autres	87	0.5	315,114	11.2	76	0.5	333,785	9.7	68	0.4	349,930	9.0
riable by sex - Variable selon le sexe	3,022	18.7	398,534	14.1	2,148	13.5	358,330	10.5	1,665	10.7	249,036	6.4
total	16,137	100.0	2,822,336	100.0	15,853	100.0	3,424,245	100.0	15,625	100.0	3,902,498	100.0

mal retirement at age 65, up 3% in plans and 5% in membership over 1974. This increase was accompanied by a comparable decrease in plans and members classified as "variable by sex", no doubt reflecting changes to a common retirement age 65 for both men and women.

The predominance of age 65 comes into sharper focus when related to membership in private sector plans. As may be seen in Table 15 over 93% of the men and some 82% of the women members in the private sector were in plans that had normal retirement age of 65 compared with 61% and 56% respectively in the public sector.

Relatively few plans provided for retirement at other ages. Less than 11% of all members were in plans with a normal retirement age of 60, most of whom were in the public sector. Only 27 plans, covering fewer than 4,000 workers, provided for normal retirement before age 60. Retirement beyond age 65 was confined to 158 small plans which accounted for less than 1/2 of 1% of all participants.

Plans with a different normal retirement age for men and women continued to decline so that at the beginning of 1976 only 10% of plans, down from nearly 14% in 1974, covering less than 7% of all members, were classified in the category "variable by sex". Many of these plans had a normal retirement age of 65 for men and 60 for women.

While only 68 plans had a retirement age that could not be specified and thus were classified as "Other" they nevertheless covered 9% of the membership of all plans. This category included plans in which retirement was variable, based on some combination of age and service, as well as the Armed Forces plan in which retirement is related to rank.

Special Retirement

Pressures for earlier retirement have not been reflected in the normal retirement age provisions of pension plans and in fact, as noted above, 65 remains the most prevalent retirement age. Whatever trends toward earlier retirement that have developed may be traced to special retirement provisions introduced in recent years. Special retirement in this study refers to

bre total d'adhérents, autorisaient leurs membres à prendre leur retraite à l'âge de 65 ans en 1976. Ces pourcentages représentent respectivement des hausses de 3 % et de 5 % par rapport à 1974. Cette augmentation s'est accompagnée d'une baisse comparable de la proportion des régimes et des participants pour lesquels l'âge de la retraite variait selon le sexe. Ce phénomène reflète sans doute l'uniformisation de l'âge de la retraite pour les hommes et pour les femmes.

La prédominance de la retraite à l'âge de 65 ans est davantage marquée chez les membres des régimes du secteur privé. Comme l'indique le tableau 15, plus de 93 % des hommes et environ 82 % des femmes travaillant dans le secteur privé appartenaient à des régimes dans lesquels l'âge normal de la retraite était fixé à 65 ans, alors que les taux correspondants s'établissaient respectivement à 61 % et 56 % dans le secteur public.

Les régimes dans lesquels l'âge de la retraite n'était pas fixé à 65 ans étaient relativement peu nombreux. Moins de 11 % de tous les participants appartenaient à des régimes dans lesquels l'âge normal de la retraite était 60 ans et la plupart d'entre eux travaillaient dans le secteur public. Seulement 27 régimes, dont l'effectif se chiffrait à moins de 4,000 membres, avaient fixé l'âge normal de la retraite à moins de 60 ans. Les régimes dans lesquels la retraite était retardée au-delà de l'âge de 65 ans n'étaient qu'au nombre de 158 et ils comptaient moins de 1/2 de 1 % du nombre total d'adhérents.

Les régimes dans lesquels l'âge normal de la retraite différait selon le sexe ont continué de diminuer, de sorte que leur proportion est tombée de presque 14 % en 1974 à seulement 10 % au début de 1976 et que les participants visés ne représentaient pas même 7 % du nombre total d'adhérents. Dans nombre de ces régimes, l'âge normal de la retraite était fixé à 65 ans pour les hommes et à 60 ans pour les femmes.

On a dénombré seulement 68 régimes dans lesquels l'âge normal de la retraite ne pouvait être classé dans un groupe d'âge particulier; ils figurent donc sous la rubrique "Autres". Ces régimes comptaient néanmoins 9 % de l'ensemble des adhérents et ils comprenaient les régimes dans lesquels l'âge normal de la retraite était variable, c'est-à-dire fondé sur une combinaison de l'âge et du nombre d'années de service, ainsi que le régime des Forces armées dans lequel l'âge normal de la retraite était associé au grade.

Retraite spéciale

Les pressions exercées pour obtenir une retraite anticipée n'ont pas influé sur les dispositions des régimes en matière de retraite et, de fait, l'âge de la retraite était le plus souvent fixé à 65 ans, comme nous l'avons signalé plus haut. Les tendances à un abaissement de l'âge de la retraite qui se sont manifestées sont toutes attribuables aux dispositions de retraite spéciale introduites ces der-

the provision which permits retirement with an unreduced pension before normal retirement age.

Although relatively few plans, less than 4%, contained this provision they covered nearly 40% of all plan members in 1976, up from 30% in 1974. The high proportion of members in these few plans was because some of the largest plans in both the public and private sectors provided for special retirement. In the public sector, about 12% of the plans, covering well over half of the members, provided for special retirement compared with 3% of the plans and 28% of the members in the private sector.

The conditions under which the employee may elect to go on special retirement varied widely from plan to plan. Generally two conditions had to be satisfied, namely, the attainment of a minimum age and the completion of a minimum period of service. In the private sector the most common ages were 60 and 62 with service ranging from 10 to 35 years whereas in the public sector it was age 55 with service ranging from 25 to 35 years. Some plans did not specify a minimum age but permitted retirement when service and age totalled a specified amount, say 85. Still other plans permitted retirement on the basis of service alone, e.g., "30 years and out" as in the automotive industry.

Special retirement is distinctly different from early retirement. With special retirement employees have a right to retire before normal retirement age with a full accrued pension without any reduction; whereas under early retirement the accrued pension becomes payable in a reduced amount.

Early Retirement

Nearly all plans (97%) covering 95% of total membership, unchanged from 1974, provided for the retirement of employees before their normal retirement ages on a reduced pension, exclusive of those plans that limited early retirement to cases of disability. While most of these plans specifically provided for early retirement at the request of the employee, over 45% of the members were in plans that required the employer's consent as well. Employer consent was not required under 1,753 plans covering nearly 40% of all members, up moderately from 1,720 plans with 36% of the members in 1974. As in the past relatively few of the participants (5%) were in plans where early retirement was at the employer's option only and did not require the employee's consent as well.

nières années. Dans le présent bulletin, la retraite spéciale désigne une clause autorisant les participants à prendre leur retraite et à toucher leur pleine pension avant l'âge normal de la retraite.

Les régimes qui prévoyaient la retraite spéciale étaient relativement peu nombreux (ils intervenaient en effet dans une proportion inférieure à 4 %), mais ils n'en regroupaient pas moins presque 40 % de tous les membres des régimes en 1976 (30 % en 1974). Cette proportion élevée s'explique par le fait que quelques-uns des régimes les plus importants des secteurs public et privé prévoyaient la retraite spéciale. Dans le secteur public, environ 12 % des régimes, dont l'effectif représentait bien plus de la moitié des membres, offraient la retraite spéciale, tandis que les taux correspondants s'établissaient respectivement à 3 % et 28 % dans le secteur privé.

Les conditions dans lesquelles le salarié pouvait choisir de prendre une retraite spéciale variaient considérablement d'un régime à l'autre. Il fallait en général avoir rempli deux conditions, c'est-à-dire avoir l'âge minimum et avoir travaillé pendant une période minimum. Dans le secteur privé, les âges les plus courants étaient 60 ans et 62 ans et les années de service variaient de 10 à 35 ans, tandis que dans le secteur public, l'âge était fixé à 55 ans et les années de service s'échelonnaient de 25 à 35 ans. Certains régimes ne précisaient pas d'âge minimum, mais permettaient la retraite lorsque l'addition des années de service et de l'âge donnait un certain nombre, disons 85 ans. Par ailleurs, d'autres régimes autorisaient la retraite sur la base du nombre d'années de service seulement, par exemple "30 ans et plus", comme dans le cas de l'industrie de l'automobile.

La retraite spéciale est tout à fait différente de la retraite anticipée. Aux termes de la retraite spéciale, les salariés ont le droit de prendre leur retraite avant l'âge normal de la retraite et de retirer leur pleine pension sans aucune réduction, alors qu'aux termes de la retraite anticipée, la pension se trouve réduite.

Retraite anticipée

En 1976, presque tous les régimes (97 %), dont les participants constituaient 95 % du nombre total d'adhérents comme c'était le cas en 1974, offraient à leurs membres la possibilité de prendre leur retraite avant l'âge normal de la retraite à la condition de toucher une pension réduite, outre les régimes qui ne permettaient la retraite anticipée qu'en cas d'invalidité. Bien que la plupart des régimes en cause offraient la retraite anticipée à la demande du salarié, plus de 45 % des participants appartenaient à des régimes qui exigeaient également le consentement de l'employeur. Dans 1,753 régimes, regroupant environ 40 % de tous les membres, le consentement de l'employeur n'était pas nécessaire; en 1974, les régimes de ce genre étaient au nombre de 1,720 et ils englobaient 36 % des adhérents. Comme dans le passé, seulement 5 % des participants appartenaient à des régimes dans le cadre desquels la retraite anticipée était laissée à la discrétion de l'employeur et le consentement du salarié n'était pas nécessaire.

Early retirement provisions generally establish some conditions which employees must meet before they become eligible. The most common condition in terms of membership, was a combination of the attainment of a minimum age and the completion of a minimum period of service such as age 55 and ten years of service. While this requirement was included in 2,393 plans, it applied to about 36% of all members in 1976, up from 34% in 1974. Two plans in three, applying to some 23% of covered workers, permitted early retirement upon the attainment of a minimum age only, usually age 55. In a number of plans, including some of the larger ones, qualification was based on a predetermined figure derived from a combination of age and years of service, the most common being 85.

The benefit provided on early retirement is generally the pension earned up to the date of retirement reduced in accordance with a formula specified in the plan. This study shows over 85% of all plans, covering some 45% of total membership, provided for the accrued pension to be actuarially reduced. In nearly all of the remaining plans the reduction was specified as a percentage for each month or year that early retirement preceded normal retirement date. A reduction of 1/2 of 1% per month was the most common formula.

Vesting on Termination of Employment

During the mid-1960's legislation regulating private pension plans was introduced by Ontario, Quebec, Alberta, Saskatchewan and the Federal government designed in part, to increase the effectiveness of vesting. Not only does the legislation require plans to provide for the vesting of employer contributions paid in respect of service after the "qualification dates" specified in the respective acts for members who leave after the completion of ten years of service and attainment of age 45, but it also requires that the employers' contributions, together with the employees', if any, must remain "locked-in" to provide the member with a deferred pension commencing at normal retirement age. Consequently members in plans subject to this legislation may no longer forfeit the employer contributions vested on this basis in order to obtain a refund of their own contributions.

To meet the vesting requirements of regulatory legislation most plans simply superimposed on existing vesting conditions locked-in vesting based on age 45 and ten years of service. Thus plans amended in this manner have a dual set of vesting conditions, with the superimposed vesting applying notwithstanding the previously existing ones. The effect of this superimposed vesting on plans that previously provided more generous conditions than required by the legislation

Les dispositions de retraite anticipée comprennent généralement certaines conditions que les salariés doivent remplir pour être admissibles. Ceux-ci doivent le plus souvent avoir atteint un âge minimum, disons 55 ans, et avoir travaillé pendant une période minimum, disons dix ans. En 1976, cette condition visait 2,393 régimes, mais elle ne s'appliquait que dans le cas de quelque 36 % de tous les membres contre 34 % en 1974. Deux régimes sur trois, regroupant environ 23 % des membres, accordaient la retraite anticipée aux participants qui avaient atteint un âge minimum seulement, d'ordinaire 55 ans. Dans un certain nombre de régimes, dont quelques-uns des plus importants, il fallait que les années de service et l'âge atteignent un nombre total déterminé à l'avance, en général 85.

Les prestations de retraite anticipée correspondaient en général à la pension gagnée jusqu'au moment de la retraite, réduite selon une formule déterminée. L'étude révèle que dans plus de 85 % de tous les régimes, dont les membres représentaient quelque 45 % du nombre total d'adhérents, les prestataires touchaient l'équivalent actuariel de la pleine pension. Dans presque tous les autres régimes, la pension était réduite d'un certain pourcentage pour chaque mois ou chaque année précédant la date normale de la retraite. En règle générale, le taux de réduction était de 1/2 de 1 % par mois.

Droit à la quote-part patronale à la cessation d'emploi

Vers le milieu des années 60, des lois régissant les régimes privés de pensions ont été adoptées par l'Ontario, le Québec, l'Alberta, la Saskatchewan et l'administration fédérale. Ces lois visaient en partie à assurer un plus grand respect du principe de l'acquisition des droits. Elles stipulaient non seulement que les régimes de pensions devaient accorder aux participants qui quittaient leur emploi après l'âge de 45 ans et dix années de service le droit de toucher la quote-part patronale, mais elles exigeaient également que les contributions de l'employeur ainsi que la part du salarié, le cas échéant, soient bloquées afin que le participant puisse retirer une pension différée à l'âge normal de la retraite. Par conséquent, les participants ne peuvent plus renoncer à leur droit aux contributions de l'employeur, accumulées sur cette base, pour se faire rembourser leurs propres cotisations.

Afin de satisfaire aux exigences de la loi à cet égard, la plupart des régimes ont simplement rajouté la clause de blocage des contributions patronales à partir de l'âge de 45 ans et de dix années de service, aux conditions déjà en vigueur d'acquisition des droits, les nouvelles conditions étant applicables en priorité sur les conditions antérieures. L'application de cette seconde clause dans les régimes qui offraient auparavant des conditions plus souples que celles qui sont imposées en vertu de la loi a tout simplement eu

TABLE O. Vesting on Termination of Employment, 1965, 1970, 1974 and 1976
TABLEAU O. Acquisition des droits lors de la cessation d'emploi, 1965, 1970, 1974 et 1975

Conditions to qualify for vesting ¹ Conditions d'acquisition des droits ¹	1965			
	Plans Régimes	%	Members Participants	%
Immediate vesting - Acquisition immédiate.	4,675	34.3	166,911	7.1
10 years or less of service or participation - ans ou moins de service ou de participation.	2,102	15.4	697,591	29.8
11 to 19 years of service or participation - 11 à 19 ans de service ou de participation.	2,300	16.8	223,921	9.5
20 years or more of service or participation - ans ou plus de service ou de participation.	2,929	21.4	347,207	14.8
Service or participation and/or age - Service ou participation et âge, ou les deux à la fois.	1,034	7.6	345,364	14.7
Age - Âge.	38	0.3	11,938	0.5
Other - Autres.	129	0.9	36,106	1.5
No vesting other than "45 and 10" ² - Aucune autre condition d'acquisition des droits que "45 et 10" ²	453	3.3	516,610	22.1
No vesting - Aucune.	13,660	100.0	2,345,648	100.0
Total.				
	1970			
	Plans Régimes	%	Members Participants	%
Immediate vesting - Acquisition immédiate.	5,412	33.5	187,458	6.6
10 years or less of service or participation - ans ou moins de service ou de participation.	3,140	19.5	1,278,893	45.4
11 to 19 years of service or participation - 11 à 19 ans de service ou de participation.	2,605	16.1	213,974	7.6
20 years or more of service or participation - ans ou plus de service ou de participation.	2,637	16.3	240,744	8.5
Service or participation and/or age - Service ou participation et âge, ou les deux à la fois.	275	1.7	117,251	4.2
Age - Âge.	43	0.3	3,706	0.1
Other - Autres.	283	1.8	178,060	6.3
No vesting other than "45 and 10" ² - Aucune autre condition d'acquisition des droits que "45 et 10" ²	1,666	10.3	534,230	18.9
No vesting - Aucune.	76	0.5	68,020	2.4
Total.	16,137	100.0	2,822,336	100.0
	1974			
	Plans Régimes	%	Members Participants	%
Immediate vesting - Acquisition immédiate.	3,789	23.9	242,162	7.1
10 years or less of service or participation - ans ou moins de service ou de participation.	4,409	27.8	1,746,663	51.0
11 to 19 years of service or participation - 11 à 19 ans de service ou de participation.	2,505	15.8	216,794	6.3
20 years or more of service or participation - ans ou plus de service ou de participation.	2,092	13.2	170,237	5.0
Service or participation and/or age - Service ou participation et âge, ou les deux à la fois.	444	2.8	187,515	5.5
Age - Âge.	40	0.3	2,825	0.1
Other - Autres.	259	1.6	193,088	5.6
No vesting other than "45 and 10" ² - Aucune autre condition d'acquisition des droits que "45 et 10" ²	2,254	14.2	641,667	18.7
No vesting - Aucune.	61	0.4	23,294	0.7
Total.	15,853	100.0	3,424,245	100.0
	1976			
	Plans Régimes	%	Members Participants	%
Immediate vesting - Acquisition immédiate.	3,178	20.3	223,974	5.7
10 years or less of service or participation - ans ou moins de service ou de participation.	5,055	32.4	2,098,409	53.7
11 to 19 years of service or participation - 11 à 19 ans de service ou de participation.	2,364	15.1	330,212	8.5
20 years or more of service or participation - ans ou plus de service ou de participation.	1,810	11.6	142,479	3.7
Service or participation and/or age - Service ou participation et âge, ou les deux à la fois.	414	2.6	233,229	6.0
Age - Âge.	36	0.2	3,962	0.1
Other - Autres.	247	1.6	261,608	6.7
No vesting other than "45 and 10" ² - Aucune autre condition d'acquisition des droits que "45 et 10" ²	2,446	15.7	576,109	14.8
No vesting - Aucune.	75	0.5	32,516	0.8
Total.	15,625	100.0	3,902,498	100.0

¹ Plans subject to pension legislation were classified on the basis of the vesting conditions applicable to employees who leave before completing 10 years of service and attaining age 45 - Les régimes assujettis à une loi sur les pensions ont été classés en fonction des conditions d'acquisition des droits applicables aux salariés qui quittent le service de leur employeur avant d'avoir accompli 10 ans de service et avoir atteint l'âge de 45 ans.

² Plans subject to legislation that have no vesting other than the legislative requirement of age 45 and 10 years of service. - Les régimes assujettis à une loi qui n'ont d'autres conditions d'acquisition des droits que l'exigence législative de 45 ans d'âge et de 10 années de service.

was simply to lock-in that portion of the employer contributions paid in respect of service after the qualification date if the employee leaves after the completion of ten years of service and the attainment of age 45. In plans which provided less generous conditions than required by the legislation, locked-in vesting of employer contributions paid after the qualification date must apply if the employee leaves at the completion of ten years of service and attainment of age 45 regardless of whether existing conditions were met. Other plans replaced existing conditions with those required by the legislation or added these requirements if vesting was not previously provided and thus for these plans, only one set of conditions applied, namely the locked-in vesting specified in the legislation.

A summary of the vesting conditions of all plans for the years 1965, 1970, 1974 and 1976 is presented in Table P. Plans with a dual set of vesting conditions were classified on the basis of the non-legislated conditions and those with the legislated 45 and ten conditions only were classified in the category "no vesting other than 45 and ten".

pour effet de bloquer la part des contributions versées par l'employeur au titre des années de service après la "date d'habilitation", si le salarié quittait son emploi après dix ans de service et après l'âge de 45 ans, que les conditions prévues antérieurement soient respectées ou non. D'autres régimes ont remplacé leurs conditions antérieures par celles qui sont imposées par la loi ou ont ajouté ces clauses si le droit à l'acquisition de la quote-part patronale n'était pas déjà prévu en vertu du régime. Un seul ensemble de conditions s'applique donc à ces régimes, soit le blocage des contributions stipulé par la loi.

Le tableau P présente un résumé des conditions d'acquisition des droits aux termes de tous les régimes, pour les années 1965, 1970, 1974 et 1976. Les régimes qui imposent une double série de conditions d'acquisition des droits ont été classés en fonction des conditions non prescrites par la loi, et ceux qui posent seulement les conditions prévues par la loi, soit l'âge de 45 ans et les dix années de service, ont été classés dans la catégorie "aucune autre condition d'acquisition des droits que 45 et dix".

TABLE P. Vesting on Termination of Employment, 1976
TABLEAU P. Acquisition des droits lors de la cessation d'emploi, 1976

Conditions to qualify for vesting Conditions d'acquisition des droits	All plans Tous les régimes				Plans subject to pension legislation ¹ Régimes assujettis à une loi sur les pensions ¹				Plans not subject to pension legislation Régimes non assujettis à une loi sur les pensions			
	Plans — Régimes		Members — Participants		Plans — Régimes		Members — Participants		Plans — Régimes		Members — Participants	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	Nbre		Nbre		Nbre		Nbre		Nbre		Nbre	
Immediate vesting — Acquisition immédiate	3,178	20.3	223,974	5.7	2,477	18.8	201,649	7.5	701	28.7	22,325	8
10 years or less of service or participation — ans ou moins de service ou de participa- tion	5,055	32.4	2,098,409	53.7	4,296	32.5	1,045,406	38.8	759	31.0	1,053,003	8
11 to 19 years of service or participation — 11 à 19 ans de service ou de participation	2,364	15.1	330,212	8.5	1,964	14.9	315,993	11.7	400	16.4	14,219	
20 years or more of service or participation — ans ou plus de service ou de participation	1,810	11.6	142,479	3.7	1,476	11.2	130,622	4.8	334	13.7	11,857	
Service or participation and/or age — Service ou participation et âge, ou les deux à la fois	414	2.6	233,229	6.0	271	2.1	183,930	6.8	143	5.9	49,299	
Age — Age	36	0.2	3,962	0.1	32	0.2	3,922	0.1	4	0.2	40	
Other — Autres	247	1.6	261,608	6.7	222	1.7	239,694	8.9	25	1.0	21,914	
No vesting other than "45 and 10" ² — Auc- une, sauf le "45 et 10" ²	2,446	15.7	576,109	14.8	2,446	18.6	576,109	21.4	—	—	—	
No vesting — Aucune	75	0.5	32,516	0.8	—	—	—	—	75	3.1	32,516	
Total	15,625	100.0	3,902,498	100.0	13,184	100.0	2,697,325	100.0	2,441	100.0	1,205,173	10

¹ Plans subject to pension legislation were classified on the basis of the vesting conditions applicable to employees who leave before completing 10 years of service and attainment of age 45. In addition, common to these plans was the legislation requirement of locked-in vesting for employees who leave after 10 years of service and age 45. — Les régimes assujettis à une loi sur les pensions ont été classés en fonction des conditions d'acquisition des droits applicables aux salariés qui quittent le service de leur employeur avant d'avoir accompli 10 ans de service et avoir atteint l'âge de 45 ans. En plus, une des exigences législatives communes à ces régimes prévoyait le blocage des contributions pour les salariés qui quittaient le service après 10 ans de service et après avoir atteint l'âge de 45 ans.

² Includes only the plans subject to legislation that have no vesting other than the legislative requirement of age 45 and 10 years of service. Les régimes assujettis à une loi sur les pensions qui n'ont d'autres conditions d'acquisition des droits que l'exigence législative de 45 ans d'âge et de 10 années de service.

The most obvious effect of the regulatory legislation was the sharp reduction in the number of participants in plans which provided no vesting. In 1965, well over half a million members (22% of total mem-

L'effet le plus manifeste de la loi a été une diminution radicale du nombre de participants à des régimes qui ne prévoyaient aucune acquisition des droits à la quote-part patronale. En 1965, le nombre de participants qui

bership) had no vesting rights but by 1970 this number reduced to 68,000 members, just over 2% of all plan participants, reducing further to only 61 plans covering less than 1% of total membership in 1974. While the 1976 data show an increase of 14 in the number of plans with no vesting, coverage remained at less than 1% of total membership.

The trend towards less stringent vesting conditions observed between 1965 and 1974 continued but at a reduced pace. At the beginning of 1976 nearly 60% of the members of all plans, were in plans that provided vesting on the basis of ten years or less of service or participation compared with 58% in 1974. Only 3.7% of the members were in plans that required 20 years or more of service for vesting in 1976 compared with 5% in 1974.

Table P illustrates the impact of the regulatory pension legislation on vesting. As may be seen, 1,205,173 members, representing 31% of all plan members, were in plans not subject to this legislation. However, well over one third of these participants were in public sector plans which although not subject to legislation, nevertheless had adopted the principle of locked-in vesting on the basis of age 45 and ten years of service.

In summary therefore, the general improvement in vesting conditions evident during the last half of the 1960's continued into the 1970's. More members, in both real and relative terms, were in plans that provided for full vesting on completion of ten years or less of service and fewer members were in plans that required 20 years of service or that provided no vesting whatsoever. In addition, 2.7 million members were in plans subject to legislation with mandatory locked-in vesting based on age 45 and ten years service up nearly 200,000 from 1974. Finally with more provinces introducing pension legislation vesting conditions will continue to improve.

Death Benefits

Benefits on Death Before Retirement

Most plans provide for the payment of some form of death benefit in the event of the member's death before retirement. In contributory plans, at least the employee contributions are refundable in a lump sum, in addition to the vested employer contributions, if any. The amount of the employer contributions payable depends upon the vesting conditions appli-

n'avaient aucun droit à l'acquisition de la quote-part patronale dépassait largement le demi-million (22 % de l'ensemble des adhérents), mais en 1970, il ne s'établissait qu'à 68,000, soit à peine plus de 2 % de l'ensemble des membres, et il a continué à baisser depuis de sorte qu'en 1974, seulement 61 régimes ne prévoyaient aucune acquisition des droits et ils regroupaient moins de 1 % des participants. En 1976, on en dénombrait 14 de plus, mais la proportion des membres était la même.

L'assouplissement des conditions d'acquisition des droits qui s'était amorcé de 1965 à 1974 s'est poursuivi, mais à un rythme plus lent. Au début de 1976, presque 60 % de tous les membres appartenaient à des régimes qui prévoyaient l'acquisition des droits moyennant au plus dix années de service ou de participation, contre 58 % en 1974. Seulement 3.7 % des membres appartenaient à des régimes qui exigeaient 20 ans de service ou plus en 1976, alors que le taux correspondant s'établissait à 5 % deux ans plus tôt.

Le tableau P montre les effets de la loi sur l'acquisition des droits. Comme on peut le constater, 1,205,173 membres, qui représentaient 31 % de l'ensemble des adhérents, appartenaient à des régimes auxquels la loi ne s'appliquait pas. Toutefois, bien plus du tiers d'entre eux appartenaient à des régimes du secteur public qui, même s'ils n'étaient pas assujettis à la loi, n'en avaient pas moins adopté le principe du blocage des contributions après dix ans de service et à l'âge de 45 ans.

En bref, l'amélioration générale des conditions d'acquisition des droits vers le milieu des années 60 s'est poursuivie au cours des années 70. Un plus grand nombre de participants, en nombres réels et relatifs, appartenaient à des régimes qui prévoyaient l'acquisition intégrale de la quote-part patronale après dix ans de service ou moins et un nombre inférieur de participants appartenaient à des régimes qui exigeaient soit 20 ans de service ou qui ne prévoyaient aucun droit à la quote-part patronale. De plus, 2.7 millions de membres appartenaient à des régimes assujettis à une loi sur les pensions prévoyant un blocage obligatoire des contributions après l'âge de 45 ans et dix ans de service, ce qui représente une hausse de près de 200,000 membres par rapport à 1974. Enfin, comme les provinces qui adoptent une loi sur les régimes de pensions sont de plus en plus nombreuses, les conditions d'acquisition des droits continueront de s'améliorer.

Prestations de décès

Prestations de décès avant la retraite

La plupart des régimes prévoient une certaine forme de prestations de décès dans le cas du décès d'un participant avant son admissibilité à une pension de retraite. Dans les régimes contributifs, les cotisations du salarié, au moins, sont remboursables en une somme globale, outre les contributions de l'employeur, s'il y a lieu. Le montant des contributions de l'employeur à verser est établi en confor-

cable on death. A number of plans provide death benefits in the form of a pension payable to the widow instead of a lump sum settlement. A typical widow's benefit provides the widow with a life pension equal to one half of the participant's pension accrued up to date of death.

As may be seen in Table 17, only marginal changes occurred in the pattern of death benefits for all plans between 1974 and 1976. Widow's pension remained the most prevalent type of benefit, applying to some 45% of all members in 1976, but down 3% from 1974. The decrease was accompanied by a corresponding increase in the ratio of members in plans which provided for a refund of employee contributions and vested employer contributions.

Although, in aggregate, the changes were minor, significant changes did occur in the two sectors. In the public sector the ratio of members in plans with a widow's pension dropped by 8% from nearly 83% in 1974 to slightly less than 75% in 1976 while the membership in plans which provided for a refund of employee contributions only, increased by nearly 9%. This shift was primarily due to the introduction of a new large public sector plan under which the death benefit was a refund of employee contributions only, rather than a widow's pension. The proportion of members in private sector plans that provided for a refund of employee contributions only, dropped sharply from 35% in 1974 to 26% in 1976. The shift was towards membership in plans that provided a refund of both the employee contributions and vested employer contributions and plans that provided no benefits whatsoever, which increased by 7% and 3% respectively over the two year period.

As in the past, the pattern of death benefits was vastly different between the two sectors. Most members in the public sector (75%) were in plans with a widow's pension compared with only 22% in the private sector. The largest group of employees in the private sector, nearly 28%, were in non-contributory plans that provided no benefit whatsoever whereas in the public sector this was virtually non-existent because nearly all plans were contributory.

Benefits on Death after Retirement

In addition to benefits on death before retirement, most plans provided some form of benefit if death occurs after retirement particularly if death

mité des conditions d'acquisition des droits qui s'appliquent en cas de décès. Un certain nombre de régimes accordent des prestations de décès sous la forme d'une pension payable à la veuve au lieu d'une somme globale. En général, la pension de veuve consiste en une rente viagère égale à la moitié de la pension accumulée par le participant à la date de son décès.

Comme le montre le tableau 17, on n'a observé que de légères variations en ce qui concerne les prestations de décès dans l'ensemble des régimes de 1974 à 1976. La pension de veuve constituait encore le genre de prestations le plus courant, car elle touchait environ 45 % de tous les membres en 1976, ce qui représente une baisse de 3 % au regard de 1974. Cette diminution s'est accompagnée d'une augmentation correspondante de la proportion des membres des régimes qui garantissaient le remboursement des cotisations du salarié et donnaient droit aux contributions de l'employeur.

Bien que, dans l'ensemble, les variations aient été mineures, elles ont été appréciables dans les deux secteurs. Dans le secteur public, la proportion des membres des régimes accordant une pension de veuve est tombée de presque 83 % en 1974 à un peu moins de 75 % en 1976, ce qui représente un fléchissement de 8 %, tandis que la proportion des membres des régimes qui n'accordaient que le remboursement des cotisations du salarié s'est accrue de près de 9 %. Cette variation tient surtout à l'instauration d'un nouveau régime important dans le secteur public dans le cadre duquel les prestations de décès constituaient simplement un remboursement des cotisations du salarié plutôt qu'une pension de veuve. La proportion de participants aux régimes du secteur privé qui ne remboursaient que les cotisations du salarié est tombée de 35 % en 1974 à 26 % en 1976, ce qui représente une baisse marquée. La proportion de membres des régimes assurant le remboursement des cotisations des salariés et des contributions de l'employeur et celle des régimes n'offrant aucune prestation de quelque nature que ce soit ont marqué une avance de 7 % et de 3 % respectivement de 1974 à 1976.

Comme dans le passé, on a observé des tendances très différentes au chapitre des prestations de décès selon le secteur. La plupart des participants travaillant dans le secteur public (75 % appartenaient à des régimes offrant une pension de veuve contre seulement 22 % dans le secteur privé. Dans ce dernier secteur, les régimes non contributifs qui n'offraient pas de prestations regroupaient presque 28 % des travailleurs du secteur privé, ce qui représente la proportion la plus élevée, tandis que les régimes de ce genre n'attiraient guère de participants dans le secteur public, parce que la quasi-totalité des régimes étaient contributifs.

Prestations de décès après la retraite

Outre les prestations de décès avant la retraite, la plupart des régimes versaient une certaine forme de prestations si le décès d'un membre survenait après la

occurs during the first few years of retirement. The death benefit is determined by the normal type of pension provided by the plan. In most plans the retirement pension is payable for the lifetime of the retired employee with a guarantee that the payments will be made for a minimum period of five or ten years in any event. Thus if the retired employee dies within the guaranteed period, the pension payments would be continued for the remainder of that period. While over 80% of all plans provide for this type of benefit they covered less than 30% of total membership, most of whom were in the private sector.

As may be seen in Table 18, 45% of all participants were in plans with a widow's pension, although this provision was found in relatively few plans. This concentration of members reflects the heavy weighting of the larger public sector plans where about 15% of the plans, covering over 70% of all members in the sector, provided for a widow's pension. By contrast only 24% of the private sector members were subject to this provision and these members were covered by less than 500 plans.

No death benefit was provided under some 1,200 plans, accounting for nearly 15% of all covered workers. While only 25 of these plans were in the public sector they nevertheless covered 150,000 members. The balance of these plans, covering well over 400,000 participants, were in the private sector.

Pension Escalation

One of the most pressing problems facing pensioners, or indeed anyone on a fixed income, is the devastating impact of inflation on the purchasing power of their income. Over the past few years when inflation reached levels unprecedented in recent history the impact on fixed income threatened to become catastrophic. This rampant inflation has directed increased attention on "inflation-proofing" of pension plans to protect pensioners from serious erosion of their pension income.

A number of employers periodically review their pension programmes and make adjustments to benefits being paid in the light of current economic conditions and the general financial health of their pension fund. Unfortunately it was not possible to identify and record these ad hoc adjustments in the pensions data bank, and therefore there are no empirical data on the extent of this practice. A few plans, however, provide for automatic indexing of benefits based on some objective measurement, usually the Consumer Price Index (CPI). These provisions, where they exist, are clearly spelled out in the pension plan and therefore

retraite, surtout au cours des premières années de prestations. La formule des prestations de décès dépend du genre de pension ordinairement versée aux termes du régime. La plupart des régimes accordent au salarié une pension payable à vie et garantissent que les versements seront effectués pendant au moins cinq à dix ans, quoi qu'il arrive. Par conséquent, si le retraité décède pendant la période garantie, sa pension continuera d'être versée à son bénéficiaire jusqu'à la fin de la période. Les régimes qui offraient ce genre de prestations représentaient plus de 80 % de l'ensemble des régimes en 1976, mais ils comprenaient moins de 30 % de l'ensemble des membres, ceux-ci travaillant surtout dans le secteur privé.

Comme l'indique le tableau 18, 45 % de l'ensemble des participants appartenaient à des régimes versant une pension de veuve; or, les régimes de ce genre étaient relativement peu nombreux. Cette concentration des membres reflète l'importance considérable des gros régimes du secteur public où environ 15 % des régimes, dont l'effectif englobait plus de 70 % de tous les participants de ce secteur, offraient une pension de veuve. En revanche, seulement 24 % des participants travaillant dans le secteur privé étaient visés par cette disposition et ils appartenaient à moins de 500 régimes.

Environ 1,200 régimes ne versaient pas de prestations de décès et ils comptaient presque 15 % de l'ensemble des adhérents. Seulement 25 d'entre eux se trouvaient dans le secteur public, mais ils n'en regroupaient pas moins 150,000 membres. Les autres régimes, qui regroupaient bien plus de 400,000 participants, se trouvaient dans le secteur privé.

Indexation des pensions

L'un des problèmes les plus cruciaux auxquels doivent faire face les pensionnés, et à vrai dire toute personne qui touche un revenu fixe, est l'effet néfaste de l'inflation sur leur pouvoir d'achat. Ces dernières années, l'inflation a atteint un point culminant et ce fléau peut avoir des effets catastrophiques sur les revenus fixes. Face à l'inflation galopante, on s'est mis de plus en plus à chercher des moyens de mettre les prestations de pension à l'abri de ces méfaits afin de protéger les pensionnés contre une véritable érosion de leur revenu.

Un certain nombre d'employeurs révisent périodiquement leurs programmes de pensions et ajustent les prestations versées en fonction des conditions économiques du moment et de la situation financière générale de leur caisse de retraite. Il a malheureusement été impossible de relever et de noter dans la banque de données des régimes de pensions les rajustements occasionnels des pensions; aussi ne disposons-nous pas de données concrètes pour déterminer l'ampleur de cette pratique. Néanmoins, quelques régimes prévoient l'indexation automatique des prestations suivant une mesure objective, d'ordinaire l'Indice des prix à la consommation

are recorded in the data system. The discussion below is confined to these automatic post-retirement adjustments.

In the two-year period since the last report published in 1974, there has been some increase in the incidence of indexing, although this practice was still confined to very few plans indeed. Over this period plans with indexing increased by 21% from 141 plans in 1974 to 171 in 1976. These included some large plans resulting in a 70% increase in membership which rose from 607,894 in 1974 to 1,035,860 in 1976. In terms of all the plans in Canada the ratios remained low at less than 2% of the plans, but in terms of coverage the ratio was somewhat higher with nearly 27% of all members in plans that have indexation.

Most plans with an escalator clause adjusted benefits on the basis of the Consumer Price Index. When this provision was first introduced increases were generally limited to a maximum of 2% or 3% but in recent years there has been a trend towards a higher ceiling which in some cases went up to 8% or 10%. A significant variation to this pattern has been the complete lifting of the ceiling to tie escalation directly to the full Consumer Price Index. Since 1974 when ten plans with 502,500 members had this provision, the numbers have increased to 25 plans and 754,517 members by 1976. Most of these plans were in the public sector, only eight private sector plans covering a total membership of 2,800 workers had this form of full indexation.

Out of the 171 plans that provided for automatic post-retirement adjustments to benefits, 121 plans were in the private sector, but these tended to be smaller plans interspersed with a few larger ones, so that only 96,600 workers, less than 5% of the total membership in the private sector, had this benefit. Though still not widespread in private sector plans these figures point to some growth over the level in 1974 when only 2% of the members in this sector had this provision.

In terms of persons covered, indexing, as in the past, still remained largely confined to the public sector. Even here, inflation-proofed benefits were limited to fewer than 7% of the plans, up from just under 5% in 1974, but these plans covered over 53% of the members in 1976 up sharply from one-third of the membership in 1974.

(IPC). Lorsqu'il y a indexation, le programme de pensions en fait clairement état et les données qui s'y rapportent sont donc stockées dans la banque de données. Les observations présentées ci-dessous ne portent que sur les rajustements automatiques d'après-retraite.

Bien qu'il y ait une certaine progression des mesures d'indexation des régimes de pensions depuis la publication du dernier bulletin en 1974, encore bien peu de régimes ont adopté ce genre de disposition. Depuis 1974, le nombre de régimes qui prévoient l'indexation est passé de 141 à 171 en 1976, ce qui représente une augmentation de 21 %. Cette catégorie englobant un certain nombre de gros régimes, le nombre de membres a été porté de 607,894 en 1974 à 1,035,860 en 1976, soit une hausse de 70 %. Par rapport à l'ensemble des régimes en vigueur au Canada, la proportion de régimes qui prévoient l'indexation s'est maintenue à un niveau peu élevé (moins de 2 %), mais les membres sont intervenus dans une proportion légèrement plus élevée (27 % de l'ensemble des adhérents).

La plupart des régimes qui comportent une clause d'indexation rajustent les prestations en se fondant sur l'indice des prix à la consommation. Lorsque les mesures d'indexation sont entrées en vigueur, les augmentations se limitaient en général à 2 % ou 3 %, mais ces dernières années, elles ont été plus importantes et ont atteint 8 % ou 10 % dans certains cas. Puis on en est venu à indexer carrément les prestations en se fondant sur l'Indice des prix à la consommation. Ainsi, le nombre de régimes qui ont adopté cette dernière formule est passé de dix en 1974 à 25 en 1976 et le nombre de participants a grimpé de 502,500 à 754,517 pendant la même période. La plupart de ces régimes se retrouvaient dans le secteur public, puisque seulement huit régimes, regroupant 2,800 membres, prévoyaient cette forme d'indexation dans le secteur privé.

Des 171 régimes qui comportaient une clause d'indexation automatique des prestations après la retraite, 121 appartenaient au secteur privé, mais ceux-ci comprenaient en général moins de membres, mis à part quelques régimes importants, de sorte que seulement 96,600 travailleurs, soit moins de 5 % de l'ensemble des adhérents des régimes privés, bénéficiaient de cet avantage. L'indexation automatique des prestations n'est pas encore monnaie courante dans les régimes du secteur privé, mais on a observé une certaine progression à cet égard depuis 1974, année où seulement 2 % des participants bénéficiaient de cet avantage dans le secteur privé.

Comme dans le passé, la clause d'indexation vise surtout les membres des régimes du secteur public. Même alors, moins de 7 % des régimes indexaient les prestations de leurs membres en 1976, tandis que la proportion s'établissait à moins de 5 % en 1974. La proportion des participants touchés par la clause d'indexation est toutefois passée du tiers des adhérents en 1974 à plus de 53 % deux ans plus tard, ce qui représente une augmentation marquée.

Contributions

Annual contributions from both employers and employees reached a record level of nearly \$4.6 billion for the calendar year of 1975, almost three times the amount contributed just five years earlier. This sharp increase in payments can be attributed to combined effects of gradually increasing coverage, rising wage rates, improving benefits, and regulatory pension legislation with its stringent funding requirements which in themselves have raised the level of employer payments into pension funds.

One third of the contributions — \$1.55 billion — were paid by the employees nearly \$500 million more than the amount paid in 1973. The remaining two-thirds, over \$3 billion, came from plan sponsors and was made up of current service contributions together with payments to fund actuarial deficiencies and unfunded liabilities. Their current service contributions alone, at over \$1.9 billion, were considerably greater than the employees' portion. But in addition, actuarial deficiencies and unfunded liabilities increased employer payments by another \$1.1 billion. The level of these latter payments represented one-third of employer payments and were most sensitive to plunging securities prices and rising wages which tended to produce experience deficiencies that, in plans subject to regulatory legislation, must be liquidated within relatively short periods. These factors no doubt accounted for the sharp increase in this category of payments from \$625 million in 1973 to \$1.1 billion in the period under review.

As noted earlier public sector plans differ sharply from private sector ones in that public sector plans are virtually all contributory and the employee contribution rates tend to be higher than those prevailing in the private sector. These two factors combine to produce sharply different contribution patterns as well. In terms of total payments from both employers and employees, well over half, amounting to considerably more than \$2.5 billion, was paid into public sector plans although they covered only 45% of all members. As may be seen in Table Q, contributions by public servants amounted to well over \$1 billion, up sharply from the \$678 million recorded in the 1974 study. Also increasing sharply from previous studies were the employers' current service payments that went up to \$931 million in 1976 from \$627 million in the previous study. In addition to current service contributions employers also paid out another \$599 million for experience deficiencies and unfunded liabilities. With the predominance of contributory plans in the public sector, employees accounted for 40% of the total contributions while 60% came from employers.

Contributions

Les contributions patronales et ouvrières versées au cours de l'année civile 1975 ont atteint le niveau sans précédent de presque \$4.6 milliards, soit près du triple du montant versé cinq ans auparavant. Cette augmentation appréciable peut tenir aux effets conjugués de l'accroissement progressif de la participation, de la hausse des gains et des prestations ainsi que de l'adoption de mesures législatives dont les exigences rigoureuses quant aux conditions de financement ont donné lieu à un relèvement des contributions patronales aux caisses de retraite.

Le tiers des contributions — soit \$1.55 milliard — a été versé par les salariés, ce qui représente presque \$500 millions de plus que le montant versé en 1973. Les deux autres tiers, à savoir plus de \$3 milliards, ont été recueillis auprès des employeurs et comprenaient les contributions de service courant ainsi que les contributions au titre des déficits actuariels courants et autres déficits. À elles seules, les contributions de service courant, qui s'établissaient à plus de \$1.9 milliard, étaient considérablement supérieures aux cotisations des salariés. En outre, les déficits actuariels courants et autres déficits ont fait augmenter de \$1.1 milliard les coûts assumés par les employeurs. Ces derniers versements représentaient le tiers des coûts de l'employeur et ce sont eux qui se sont le plus ressentis de la baisse des prix des valeurs et de la hausse des salaires et traitements; ces éléments ont en effet donné lieu à des déficits actuariels qui, dans des régimes tombant sous le coup de la loi, doivent être réglés dans un délai relativement bref. C'est à ces facteurs que l'on doit selon toute vraisemblance imputer l'augmentation des coûts, qui ont grimpé de \$625 millions en 1973 à bien plus de \$1.1 milliard au cours de la période observée.

Rappelons que les régimes du secteur public se distinguent nettement de ceux du secteur privé, car ils sont à peu près tous contributifs et les taux des cotisations ouvrières y sont en général plus élevés. Ces deux facteurs ont concouru à produire des différences considérables selon le secteur. Les contributions versées tant par les employeurs que par les salariés aux régimes du secteur privé ont largement dépassé \$2.5 milliards, ce qui représente bien plus de la moitié des contributions globales, bien que les participants visés n'aient constitué que 45 % de l'ensemble des adhérents. Comme l'indique le tableau Q, les cotisations des fonctionnaires se sont établies à bien plus de \$1 milliard en 1976 contre \$678 millions en 1974. Qui plus est, les contributions patronales de service courant ont beaucoup augmenté, passant de \$627 millions en 1974 à \$931 millions en 1976. Outre les contributions de service courant, les employeurs ont versé \$599 millions au titre des déficits actuariels courants et autres déficits. Comme les régimes contributifs dominaient dans le secteur public, les contributions patronales et ouvrières représentaient respectivement 60 % et 40 %.

TABLE Q. Contributions Made to Pension Funds in the Public and Private Sectors, 1970, 1974 and 1976

TABLEAU Q. Contributions aux caisses de retraite dans les secteurs public et privé, 1970, 1974 et 1976

Contribution source — Provenance des contributions	1970		1974		1976	
	Amount — Montant	%	Amount — Montant	%	Amount — Montant	%
	\$'000,000		\$'000,000		\$'000,000	
	Public sector — Secteur public					
Employee — Salariés	427.3	44	678.1	41	1,042.6	41
Employer — Employeur:						
Current service — Service courant	365.4	38	627.2	38	931.0	36
Actuarial deficiencies and unfunded liabilities — Déficits actua- riels courants et autres déficits	179.2	18	348.1	21	599.2	23
Total employer contributions — Total des contributions de l'employeur	544.6	56	975.3	59	1,530.2	59
Total, contributions	971.9	100	1,653.4	100	2,572.8	100
	Private sector — Secteur privé					
Employee — Salariés	247.4	33	380.0	28	507.0	26
Employer — Employeur:						
Current service — Service courant	360.3	48	680.9	51	975.5	49
Actuarial deficiencies and unfunded liabilities — Déficits actua- riels courants et autres déficits	147.9	19	276.8	21	503.0	25
Total employer contributions — Total des contributions de l'employeur	508.2	67	957.7	72	1,478.5	74
Total, contributions	755.6	100	1,337.7	100	1,985.5	100
	Both sectors — Les deux secteurs					
Employee — Salariés	674.7	39	1,058.1	35	1,549.6	34
Employer — Employeur:						
Current service — Service courant	725.6	42	1,308.1	44	1,906.5	42
Actuarial deficiencies and unfunded liabilities — Déficits actua- riels courants et autres déficits	327.2	19	624.9	21	1,102.2	24
Total employer contributions — Total des contributions de l'employeur	1,052.8	61	1,933.0	65	3,008.7	66
Total, contributions	1,727.5	100	2,991.1	100	4,558.3	100

By contrast, in the private sector where most of the non-contributory plans may be found, the major financial burden for pension benefits rested with employers. Their aggregate share amounted to 75% of the total paid into pension funds in this sector. Unlike the public sector, in the private sector the employees' share which totalled \$507 million was a little over half of the \$976 million paid by the employer for current service contributions alone. In addition the employer was required to make annual payments to meet actuarial deficiencies and unfunded liabilities which nearly doubled from \$276 million in 1974 to over \$503 million at the beginning of 1976. The aggregate costs to plan sponsors in the private sector of the economy therefore was nearly \$1.5 billion, up sharply from

Dans le secteur privé, où les régimes non contributifs figuraient pour une part majoritaire, c'est en revanche aux employeurs qu'incombait en plus grande partie le fardeau financier des prestations de retraite. Ceux-ci ont en effet assumé au total 75 % du coût des régimes de pensions dans ce secteur. Contrairement à ce qui s'est passé dans le secteur public, les cotisations des salariés du secteur privé, qui se sont chiffrées à \$507 millions, représentaient à peine plus de la moitié des contributions patronales (\$976 millions) au titre du service courant. Or, l'employeur devait également verser des sommes tous les ans afin de combler les déficits actuariels et autres déficits, dont le coût a presque doublé en deux ans, passant de \$276 millions en 1974 à plus de \$503 millions au début de 1976. Dans l'ensemble, les contributions des em-

\$958 million in 1974 and nearly three times the total employer payments in 1970.

Of the \$4.6 billion paid into pension funds, nearly two-thirds amounting to nearly \$2.8 billion, was paid into trustee pension plans which channel funds directly into the financial markets. Contributions paid into the various pension contracts of insurance companies came to \$483 million, up from \$396 million in 1974, representing 11% of the total down slightly from 13% in previous years. About 26%, down from 29% in 1974, of the employers' and employees' moneys went to federal and provincial consolidated revenue funds; but in real terms the \$1.167 billion contributed to these funds was a substantial increase from the \$854 million contributed in 1974.

Pensioners

The only data source currently available for the number of pensioners and the benefits they receive from private pension plans are unpublished data compiled from Revenue Canada, taxation statistical records. These data however have certain limitations. Income tax returns show separately any form of benefit received from a private pension plan making no distinction between pension payments and other supplementary benefits such as disability, widows' or orphans' pensions. Furthermore many pensioners whose incomes are so low that they do not file tax returns would not be included in this data base. Nevertheless, subject to these limitations, taxation data provide some indication of the number of private plan beneficiaries and the benefits they receive.

In the 1975 taxation year a total of \$1.8 billion in pension benefits was paid out to 690,500 beneficiaries who received an average of \$2,607 annually. Average annual payments varied widely for men and women with an average of \$2,996 for men and \$1,935 for women. The average pension also varied widely according to total income of recipients ranging from \$329 for those with incomes under \$1,000 per year to \$6,990 for those in \$25,000 or over bracket.

As may be seen in Table R, pensions were not the sole source of income for tax filers. Since it may be assumed that increasing numbers will start receiving Canada or Quebec Pension Plan benefits, and nearly all aged 65 or over will also have Old Age Security payments, both of which are taxable, it is not surprising that all recipients obviously had other sources of income. However at the higher income levels it was evident that receipts from private and public programs

ployeurs du secteur privé sont donc passées de \$958 millions en 1974 à près de \$1.5 milliard en 1976, ce qui représente presque le triple du montant global versé en 1970.

Des \$4.6 milliards versés aux caisses de retraite, près des deux tiers, soit environ \$2.8 milliards, sont allés aux régimes de pensions en fiducie qui ont investi cet argent directement sur les marchés financiers. Les contributions versées aux divers fonds de pension administrés par les sociétés d'assurances ont été portées à \$396 millions en 1974 à \$483 millions en 1976 et leur proportion est tombée de 13 % à 11 %. Environ 26 % des contributions patronales et ouvrières sont allées dans la caisse du revenu consolidé des administrations fédérale et provinciales. Même s'il s'agit là d'un fléchissement de 3 % par rapport à 1974, les contributions versées en 1976 (\$1.167 milliard) ont sensiblement augmenté en chiffres réels par rapport à 1974 (\$854 millions).

Pensionnés

Les données inédites tirées des dossiers statistiques de Revenu Canada (Impôt) constituent l'unique source de données dont on dispose actuellement sur le nombre de pensionnés et sur les prestations que leur versent les régimes de pensions du secteur privé. Ces données comportent cependant certaines limites. Les déclarations d'impôt sur le revenu indiquent séparément tous les genres de prestations de retraite des régimes privés et autres prestations supplémentaires telles que les pensions versées aux invalides, aux veuves et aux orphelins. De plus, nombre de pensionnés ne sont pas pris en compte car leur revenu est trop faible pour qu'ils aient à remplir une déclaration. Cependant, les données fiscales donnent sous toutes réserves une idée du nombre de bénéficiaires et du montant des prestations qu'ils touchent.

Au cours de l'année d'imposition 1975, une somme totale de \$1.8 milliard a été versée sous forme de prestations de retraite à 690,500 personnes, qui touchaient en moyenne \$2,607 par année. Le montant des prestations annuelles variait sensiblement chez les hommes et les femmes, s'établissant en moyenne à \$2,996 chez les uns et à \$1,935 chez les autres. La pension annuelle moyenne différait également selon le revenu total des bénéficiaires, s'échelonnant de \$329 dans le cas des personnes qui touchaient un revenu annuel inférieur à \$1,000, à \$6,999 pour celles dont le revenu s'élevait à \$25,000 et plus.

On constate d'après le tableau R que les prestations de retraite ne constituaient pas la seule source de revenu de ces contribuables. Comme on peut supposer que de plus en plus de gens commenceront à toucher des prestations en vertu du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec, et que presque toutes les personnes âgées de 65 ans et plus recevront également des prestations de sécurité de la vieillesse, et comme ces deux genres de revenu sont imposables, il n'est pas étonnant

combined were still supplemented by other sources. These data suggest that some pensioners at least were still employed although many undoubtedly had substantial income from other private sources as well.

que tous les bénéficiaires aient d'autres sources de revenu. Toutefois, les personnes qui se situent dans une tranche de revenu élevé touchaient de toute évidence d'autres revenus, outre leurs prestations de retraite. Ces données indiquent donc que certains pensionnés du moins occupaient toujours un emploi, même si nombre d'entre eux touchaient sans contredit des revenus importants provenant d'autres sources.

TABLE R. Pensioners by Annual Income and Sex, Showing Average Pension Received from Private Plans, 1975

TABLEAU R. Pensionnés selon le revenu annuel et le sexe, avec indication de la pension moyenne reçue des régimes de pensions, 1975

Annual income — Revenu annuel	Male — Hommes		Female — Femmes		Both sexes — Les deux sexes	
	Number — Nombre	Average pension — Pension moyenne	Number — Nombre	Average pension — Pension moyenne	Number — Nombre	Average pension — Pension moyenne
		\$		\$		\$
Under \$1,000 — Moins de \$1,000	3,302	412	4,046	262	7,348	329
\$ 1,000- \$ 1,999	9,158	625	12,729	505	21,887	555
2,000- 2,999	29,488	833	28,957	856	58,445	845
3,000- 3,999	43,405	1,343	36,064	1,300	79,469	1,323
4,000- 4,999	45,375	1,937	33,958	1,576	79,333	1,783
5,000- 5,999	45,567	2,514	27,156	1,964	72,723	2,308
6,000- 7,999	64,628	2,953	38,624	2,111	103,252	2,638
8,000- 9,999	49,511	3,239	26,038	2,520	75,549	2,991
10,000- 24,999	128,465	4,132	42,298	3,327	170,763	3,932
25,000 and over — et plus	18,828	7,267	2,946	5,221	21,774	6,990
Total	437,727	2,996	252,816	1,935	690,543	2,607

Source: Derived from special tabulations from Revenue Canada, Taxation. — Totalisations spéciales fournies par Revenu Canada (Impôt).

STATISTICAL TABLES

TABLEAUX STATISTIQUES

TABLE 1. Contributory and Non-contributory Plans: Membership by Sex, Public and Private Sectors and Membership Size Group, 1976

TABLEAU 1. Régimes contributifs et régimes non contributifs: nombre de participants selon le sexe par secteur (public et privé) et par groupe de taille de participants, 1976

Membership size group and sector Groupe de taille de participants et secteur	Plans — Régimes		Members — Participants					
			Male — Hommes		Female — Femmes		Total	
	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%
All plans — Tous les régimes								
Both sectors Les deux secteurs								
Less than 5 — Moins de 5	4,463	28.5	8,075	0.3	1,877	0.2	9,952	0.3
5- 9	2,740	17.5	14,822	0.5	3,565	0.3	18,387	0.5
10- 14	1,587	10.2	15,006	0.5	3,659	0.3	18,665	0.5
15- 49	3,325	21.3	72,606	2.6	17,035	1.6	89,641	2.3
50- 99	1,217	7.8	68,067	2.4	16,764	1.6	84,831	2.2
100- 499	1,587	10.2	282,877	10.0	67,539	6.4	350,416	9.0
500- 999	294	1.9	166,475	5.9	39,837	3.8	206,312	5.3
1,000- 1,999	177	1.1	194,100	6.8	55,159	5.2	249,259	6.4
2,000- 9,999	182	1.2	592,175	20.8	161,932	15.3	754,107	19.2
10,000-29,999	32	0.2	328,118	11.5	179,398	16.9	507,516	13.0
30,000 and over — et plus	21	0.1	1,098,640	38.7	514,772	48.4	1,613,412	41.3
Total	15,625	100.0	2,840,961	100.0	1,061,537	100.0	3,902,498	100.0
Private sector Secteur privé								
Less than 5 — Moins de 5	4,334	29.0	7,852	0.5	1,815	0.4	9,667	0.5
5- 9	2,655	17.8	14,351	0.8	3,441	0.8	17,792	0.8
10- 14	1,536	10.3	14,564	0.8	3,493	0.9	18,057	0.8
15- 49	3,170	21.3	69,179	4.0	16,087	3.9	85,266	4.0
50- 99	1,144	7.7	64,086	3.7	15,758	3.8	79,844	3.7
100- 499	1,474	9.9	263,661	15.2	61,280	15.0	324,941	15.1
500- 999	272	1.8	155,380	8.9	34,280	8.4	189,660	8.8
1,000- 1,999	159	1.1	174,909	10.1	49,080	12.0	223,989	10.4
2,000- 9,999	145	1.0	486,372	27.9	106,311	26.0	592,683	27.7
10,000-29,999	19	0.1	199,683	11.5	92,012	22.5	291,695	13.6
30,000 and over — et plus	5	--	287,670	16.6	25,961	6.3	313,631	14.6
Total	14,913	100.0	1,737,707	100.0	409,518	100.0	2,147,225	100.0
Public sector Secteur public								
Less than 5 — Moins de 5	129	18.1	223	--	62	--	285	--
5- 9	85	11.9	471	--	124	--	595	--
10- 14	51	7.2	442	--	166	--	608	--
15- 49	155	21.8	3,427	0.3	948	0.1	4,375	0.2
50- 99	73	10.3	3,981	0.4	1,006	0.2	4,987	0.4
100- 499	113	15.9	19,216	1.7	6,259	1.0	25,475	1.5
500- 999	22	3.1	11,095	1.0	5,557	0.9	16,652	0.9
1,000- 1,999	18	2.5	19,191	1.7	6,079	0.9	25,270	1.4
2,000- 9,999	37	5.2	105,803	9.6	55,621	8.5	161,424	9.2
10,000-29,999	13	1.8	128,435	11.7	87,386	13.4	215,821	12.3
30,000 and over — et plus	16	2.2	810,970	73.6	488,811	75.0	1,299,781	74.2
Total	712	100.0	1,103,254	100.0	652,019	100.0	1,755,273	100.0

TABLE 1. Contributory and Non-contributory Plans: Membership by Sex, Public and Private Sectors and Membership Size Group, 1976 - Continued

TABLEAU 1. Régimes contributifs et régimes non contributifs: nombre de participants selon le sexe par secteur (public et privé) et par groupe de taille de participants, 1976 - suite

Membership size group and sector Groupe de taille de participants et secteur	Plans — Régimes		Members - Participants					
			Male — Hommes		Female — Femmes		Total	
	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%
Contributory plans - Régimes contributifs								
Both sectors Les deux secteurs								
Less than 5 - Moins de 5	3,050	25.3	5,856	0.3	1,381	0.2	7,237	0.3
5- 9	2,424	20.1	13,148	0.7	3,152	0.4	16,300	0.6
10- 14	1,415	11.7	13,367	0.7	3,250	0.4	16,617	0.6
15- 49	2,762	22.9	59,849	3.0	13,907	1.6	73,756	2.6
50- 99	924	7.7	51,092	2.5	12,462	1.4	63,554	2.2
100- 499	1,062	8.8	182,812	9.1	46,566	5.3	229,378	8.0
500- 999	178	1.5	100,348	5.0	26,706	3.1	127,054	4.4
1,000- 1,999	110	0.9	119,279	5.9	36,548	4.2	155,827	5.4
2,000- 9,999	102	0.8	308,558	15.4	116,282	13.2	424,840	14.7
10,000- 29,999	18	0.1	161,802	8.1	124,478	14.2	286,280	9.9
30,000 and over - et plus	19	0.2	991,771	49.3	490,747	56.0	1,482,518	51.3
Total	12,064	100.0	2,007,882	100.0	875,479	100.0	2,883,361	100.0
Private sector Secteur privé								
Less than 5 - Moins de 5	2,923	25.7	5,636	0.6	1,320	0.6	6,956	0.6
5- 9	2,341	20.6	12,685	1.4	3,032	1.4	15,717	1.4
10- 14	1,365	12.0	12,935	1.4	3,087	1.4	16,022	1.4
15- 49	2,609	23.0	56,467	6.1	12,973	5.8	69,440	6.1
50- 99	852	7.5	47,198	5.1	11,461	5.1	58,659	5.1
100- 499	950	8.4	163,867	17.8	40,309	18.0	204,176	17.8
500- 999	156	1.4	89,253	9.7	21,149	9.5	110,402	9.7
1,000- 1,999	93	0.8	101,721	11.1	30,469	13.6	132,190	11.6
2,000- 9,999	67	0.6	215,308	23.5	60,873	27.1	276,181	24.1
10,000- 29,999	5	--	33,367	3.6	37,092	16.6	70,459	6.2
30,000 and over - et plus	3	--	180,801	19.7	1,936	0.9	182,737	16.0
Total	11,364	100.0	919,238	100.0	223,701	100.0	1,142,939	100.0
Public sector Secteur public								
Less than 5 - Moins de 5	127	18.1	220	--	61	--	281	--
5- 9	83	11.9	463	--	120	--	583	--
10- 14	50	7.1	432	--	163	--	595	--
15- 49	153	21.9	3,382	0.3	934	0.1	4,316	0.2
50- 99	72	10.3	3,894	0.4	1,001	0.2	4,895	0.3
100- 499	112	16.0	18,945	1.7	6,257	1.0	25,202	1.4
500- 999	22	3.1	11,095	1.0	5,557	0.9	16,652	1.0
1,000- 1,999	17	2.4	17,558	1.6	6,079	0.9	23,637	1.4
2,000- 9,999	35	5.0	93,250	8.6	55,409	8.5	148,659	8.5
10,000- 29,999	13	1.9	128,435	11.8	87,386	13.4	215,821	12.4
30,000 and over - et plus	16	2.3	810,970	74.6	488,811	75.0	1,299,781	74.8
Total	700	100.0	1,088,644	100.0	651,778	100.0	1,740,422	100.0

TABLE 1. Contributory and Non-contributory Plans: Membership by Sex, Public and Private Sectors and Membership Size Group, 1976 - Concluded

TABLEAU 1. Régimes contributifs et régimes non contributifs: nombre de participants selon le sexe par secteur (public et privé) et par groupe de taille de participants, 1976 - fin

Membership size group and sector Groupe de taille de participants et secteur	Plans — Régimes		Members - Participants					
			Male Hommes		Female Femmes		Total	
	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%
Non-contributory plans - Régimes non contributifs								
Both sectors Les deux secteurs								
Less than 5 - Moins de 5	1,413	39.7	2,219	0.3	496	0.3	2,715	0.3
5- 9	316	8.9	1,674	0.2	413	0.2	2,087	0.2
10- 14	172	4.8	1,639	0.2	409	0.2	2,048	0.2
15- 49	563	15.8	12,757	1.5	3,128	1.7	15,885	1.6
50- 99	293	8.2	16,975	2.0	4,302	2.3	21,277	2.1
100- 499	525	14.7	100,065	12.0	20,973	11.3	121,038	11.9
500- 999	116	3.3	66,127	7.9	13,131	7.1	79,258	7.8
1,000- 1,999	67	1.9	74,821	9.0	18,611	10.0	93,432	9.2
2,000- 9,999	80	2.2	283,617	34.1	45,650	24.5	329,267	32.2
10,000- 29,999	14	0.4	166,316	20.0	54,920	29.5	221,236	21.7
30,000 and over - et plus	2	0.1	106,869	12.8	24,025	12.9	130,894	12.8
Total	3,561	100.0	833,079	100.0	186,058	100.0	1,019,137	100.0
Private sector Secteur privé								
Less than 5 - Moins de 5	1,411	39.7	2,216	0.3	495	0.3	2,711	0.3
5- 9	314	8.8	1,666	0.2	409	0.2	2,075	0.2
10- 14	171	4.8	1,629	0.2	406	0.2	2,035	0.2
15- 49	561	15.8	12,712	1.6	3,114	1.7	15,826	1.6
50- 99	292	8.2	16,888	2.1	4,297	2.3	21,185	2.1
100- 499	524	14.8	99,794	12.2	20,971	11.3	120,765	12.0
500- 999	116	3.3	66,127	8.1	13,131	7.1	79,258	7.9
1,000- 1,999	66	1.9	73,188	8.9	18,611	10.0	91,799	9.1
2,000- 9,999	78	2.2	271,064	33.0	45,438	24.5	316,502	31.6
10,000- 29,999	14	0.4	166,316	20.3	54,920	29.5	221,236	22.0
30,000 and over - et plus	2	0.1	106,869	13.1	24,025	12.9	130,894	13.0
Total	3,549	100.0	818,469	100.0	185,817	100.0	1,004,286	100.0
Public sector Secteur public								
Less than 5 - Moins de 5	2	16.7	3	--	1	0.4	4	--
5- 9	2	16.7	8	0.1	4	1.7	12	0.1
10- 14	1	8.3	10	0.1	3	1.2	13	0.1
15- 49	2	16.7	45	0.3	14	5.8	59	0.4
50- 99	1	8.3	87	0.6	5	2.1	92	0.6
100- 499	1	8.3	271	1.9	2	0.8	273	1.8
500- 999	--	--	--	--	--	--	--	--
1,000- 1,999	1	8.3	1,633	11.2	--	--	1,633	11.0
2,000- 9,999	2	16.7	12,553	85.8	212	88.0	12,765	86.0
10,000- 29,999	--	--	--	--	--	--	--	--
30,000 and over - et plus	--	--	--	--	--	--	--	--
Total	12	100.0	14,610	100.0	241	100.0	14,851	100.0

TABLE 2. Provincial Distribution of Plan Members by Sex, 1970, 1974 and 1976
TABLEAU 2. Répartition provinciale des participants selon le sexe, 1970, 1974 et 1976

Province	Members - Participants					
	Male - Hommes					
	1970		1974		1976	
	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%
Newfoundland - Terre-Neuve	29,820	1.4	37,133	1.5	41,739	1.5
Prince Edward Island - Île-du-Prince-Édouard	5,772	0.3	6,745	0.3	7,011	0.2
New Brunswick - Nouveau-Brunswick	46,954	2.2	54,735	2.2	66,825	2.3
Nova Scotia - Nouvelle-Écosse	70,361	3.4	73,845	2.9	85,179	3.0
Québec	549,019	26.3	699,712	28.0	817,320	28.8
Ontario	907,426	43.5	1,040,234	41.7	1,107,937	39.0
Manitoba	90,524	4.3	92,312	3.7	99,738	3.5
Saskatchewan	60,775	2.9	67,199	2.7	73,201	2.6
Alberta	125,239	6.0	161,940	6.5	192,532	6.8
British Columbia - Colombie-Britannique	178,454	8.6	241,793	9.7	326,491	11.5
Yukon and Northwest Territories - Yukon et Territoires du Nord-Ouest	3,232	0.2	4,754	0.2	4,638	0.2
Non-Canadian - Non-canadiens	19,270	0.9	16,446	0.6	18,350	0.6
Total	2,086,846	100.0	2,496,848	100.0	2,840,961	100.0
	Members - Participants					
	Female - Femmes					
	1970		1974		1976	
	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%
Newfoundland - Terre-Neuve	8,258	1.1	11,943	1.3	13,728	1.3
Prince Edward Island - Île-du-Prince-Édouard	2,669	0.4	3,513	0.4	3,483	0.3
New Brunswick - Nouveau-Brunswick	16,742	2.3	22,617	2.4	22,819	2.2
Nova Scotia - Nouvelle-Écosse	24,906	3.4	35,276	3.8	37,984	3.6
Québec	191,452	26.0	239,609	25.8	263,649	24.8
Ontario	314,690	42.8	405,799	43.8	463,249	43.7
Manitoba	31,831	4.3	36,320	3.9	39,493	3.7
Saskatchewan	24,419	3.3	28,003	3.0	33,729	3.2
Alberta	53,005	7.2	58,193	6.3	68,062	6.4
British Columbia - Colombie-Britannique	63,057	8.6	80,788	8.7	109,424	10.3
Yukon and Northwest Territories - Yukon et Territoires du Nord-Ouest	1,021	0.1	1,160	0.1	1,308	0.1
Non-Canadian - Non-canadiens	3,440	0.5	4,176	0.5	4,609	0.4
Total	735,490	100.0	927,397	100.0	1,061,537	100.0
	Members - Participants					
	Total					
	1970		1974		1976	
	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%
Newfoundland - Terre-Neuve	38,078	1.3	49,076	1.4	55,467	1.4
Prince Edward Island - Île-du-Prince-Édouard	8,441	0.3	10,258	0.3	10,494	0.3
New Brunswick - Nouveau-Brunswick	63,696	2.3	77,352	2.3	89,644	2.3
Nova Scotia - Nouvelle-Écosse	95,267	3.4	109,121	3.2	123,163	3.1
Québec	740,471	26.2	939,321	27.4	1,080,969	27.7
Ontario	1,222,116	43.3	1,446,033	42.2	1,571,186	40.3
Manitoba	122,355	4.3	128,632	3.8	139,231	3.6
Saskatchewan	85,194	3.0	95,202	2.8	106,930	2.7
Alberta	178,244	6.3	220,133	6.4	260,594	6.7
British Columbia - Colombie-Britannique	241,511	8.6	322,581	9.4	435,915	11.2
Yukon and Northwest Territories - Yukon et Territoires du Nord-Ouest	4,253	0.2	5,914	0.2	5,946	0.1
Non-Canadian - Non-canadiens	22,710	0.8	20,622	0.6	22,959	0.6
Total	2,822,336	100.0	3,424,245	100.0	3,902,498	100.0

TABLE 3. Eligibility Conditions, Contributory and Non-contributory Plans, 1976
TABLEAU 3. Conditions d'admissibilité, régimes contributifs et non contributifs, 1976

Conditions of eligibility Conditions d'admissibilité	Contributory plans Régimes contributifs			
	Plans Régimes		Members Participants	
	Number Nombre	%	Number Nombre	%
No conditions — Aucune condition	1,200	9.9	754,515	26.2
Years of service — Années de service	2,632	21.8	291,922	10.1
Minimum age — Âge minimum	137	1.1	524,707	18.2
Maximum age — Âge maximum	267	2.2	272,726	9.5
Years of service and minimum age — Années de service et âge minimum	1,505	12.5	182,298	6.3
Years of service and maximum age — Années de service et âge maximum	1,683	14.0	234,077	8.1
Years of service, minimum age and maximum age — Années de service, âge minimum et âge maximum	3,593	29.8	244,441	8.5
Minimum and maximum age — Âge minimum et âge maximum	344	2.9	277,978	9.6
Other — Autres	464	3.8	71,532	2.5
Variable by sex — Variable selon le sexe	239	2.0	29,165	1.0
Total	12,064	100.0	2,883,361	100.0
Non-contributory plans Régimes non contributifs				
	Plans Régimes		Members Participants	
	Number Nombre	%	Number Nombre	%
No conditions — Aucune condition	1,532	42.9	739,653	72.5
Years of service — Années de service	643	18.1	68,814	6.8
Minimum age — Âge minimum	56	1.6	24,865	2.4
Maximum age — Âge maximum	211	5.9	50,490	5.0
Years of service and minimum age — Années de service et âge minimum	223	6.3	34,637	3.4
Years of service and maximum age — Années de service et âge maximum	252	7.1	55,016	5.4
Years of service, minimum age and maximum age — Années de service, âge minimum et âge maximum	387	10.9	28,660	2.8
Minimum and maximum age — Âge minimum et âge maximum	58	1.6	3,919	0.4
Other — Autres	181	5.1	11,751	1.2
Variable by sex — Variable selon le sexe	18	0.5	1,332	0.1
Total	3,561	100.0	1,019,137	100.0
All plans Tous les régimes				
	Plans Régimes		Members Participants	
	Number Nombre	%	Number Nombre	%
No conditions — Aucune condition	2,732	17.5	1,494,168	38.3
Years of service — Années de service	3,275	21.0	360,736	9.2
Minimum age — Âge minimum	193	1.2	549,572	14.1
Maximum age — Âge maximum	478	3.1	323,216	8.3
Years of service and minimum age — Années de service et âge minimum	1,728	11.1	216,935	5.6
Years of service and maximum age — Années de service et âge maximum	1,935	12.4	289,093	7.4
Years of service, minimum age and maximum age — Années de service, âge minimum et âge maximum	3,980	25.4	273,101	7.0
Minimum and maximum age — Âge minimum et âge maximum	402	2.6	281,897	7.2
Other — Autres	645	4.1	83,283	2.1
Variable by sex — Variable selon le sexe	257	1.6	30,497	0.8
Total	15,625	100.0	3,902,498	100.0

**TABLE 4. Integration Methods in the Public and Private Sectors by Type of Plan,
Showing Plans and Members, 1976**

No.	Type of plan — Genres de régimes	Not integrated Non intégré				Benefit step rate Prestations à taux progressif				Benefit offset — Pension réduite			
		Plans — Régimes	%	Members — Participants	%	Plans — Régimes	%	Members — Participants	%	Plans — Régimes	%	Members — Participants	%
	Both sectors — Les deux secteurs												
	Unit benefit — Prestations partiellement déterminées:												
1	Final earnings — Gains ultimes	11	0.1	4,623	0.4	6	0.2	981	--	4	1.8	477	0.4
2	Final average earnings — Gains ultimes moyens	143	1.5	20,728	1.9	161	4.9	68,665	2.9	48	21.3	13,178	10.3
3	Average best earnings — Meilleurs gains moyens	582	6.2	57,362	5.2	551	16.9	1,803,722	76.7	138	61.3	93,212	73.2
4	Career average earnings — Gains moyens de la carrière.	1,839	19.8	123,030	11.1	2,543	77.9	480,226	20.4	29	12.9	3,625	2.8
5	Level percentage of earnings — Pourcentage uniforme des gains	23	0.2	736	0.1	—	—	—	—	—	—	—	—
6	Total	2,598	27.8	206,479	18.7	3,261	99.9	2,353,594	100.0	219	97.3	110,492	86.7
7	Money purchase — Cotisations fixées d'avance	5,426	58.2	121,054	10.9	1	--	12	--	—	—	—	—
8	Profit sharing — Participation aux bénéfices	182	1.9	15,733	1.4	—	—	—	—	—	—	—	—
9	Flat benefit — Prestations déterminées	945	10.2	751,103	67.6	—	—	—	—	6	2.7	16,995	13.3
10	Composite — Régimes mixtes	69	0.7	4,087	0.4	—	—	—	—	—	—	—	—
11	Other — Autres	115	1.2	11,359	1.0	3	0.1	47	--	—	—	—	—
12	Grand — Total — Général	9,335	100.0	1,109,815	100.0	3,265	100.0	2,353,653	100.0	225	100.0	127,487	100.0
	Private sector — Secteur privé												
	Unit benefit — Prestations partiellement déterminées:												
13	Final earnings — Gains ultimes	11	0.1	4,623	0.4	6	0.2	981	0.1	4	1.9	477	0.5
14	Final average earnings — Gains ultimes moyens	138	1.5	20,032	1.9	152	5.0	56,008	7.9	48	23.0	13,178	13.7
15	Average best earnings — Meilleurs gains moyens	563	6.2	41,174	3.9	454	14.9	306,289	43.2	124	59.3	61,943	64.6
16	Career average earnings — Gains moyens de la carrière	1,755	19.4	108,696	10.3	2,424	79.8	346,058	48.8	27	12.9	3,403	3.5
17	Level percentage of earnings — Pourcentage uniforme des gains	22	0.2	714	0.1	—	—	—	—	—	—	—	—
18	Total	2,489	27.4	175,239	16.6	3,036	99.9	709,336	100.0	203	97.1	79,001	82.3
19	Money purchase — Cotisations fixées d'avance	5,241	58.1	111,325	10.5	1	--	12	--	—	—	—	—
20	Profit sharing — Participation aux bénéfices	182	2.0	15,733	1.5	—	—	—	—	—	—	—	—
21	Flat benefit — Prestations déterminées	941	10.4	738,335	70.0	—	—	—	—	6	2.9	16,995	17.7
22	Composite — Régimes mixtes	69	0.8	4,087	0.4	—	—	—	—	—	—	—	—
23	Other — Autres	113	1.3	10,976	1.0	3	0.1	47	--	—	—	—	—
24	Grand — Total — Général	9,035	100.0	1,055,695	100.0	3,040	100.0	709,395	100.0	209	100.0	95,996	100.0
	Public sector — Secteur public												
	Unit benefit — Prestations partiellement déterminées:												
25	Final earnings — Gains ultimes	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
26	Final average earnings — Gains ultimes moyens	5	1.7	696	1.3	9	4.0	12,657	0.8	—	—	—	—
27	Average best earnings — Meilleurs gains moyens	19	6.3	16,188	29.9	97	43.1	1,497,433	91.0	14	87.5	31,269	99.3
28	Career average earnings — Gains moyens de la carrière	84	28.0	14,334	26.5	119	52.9	134,168	8.2	2	12.5	222	0.7
29	Level percentage of earnings — Pourcentage uniforme des gains	1	0.3	22	--	—	—	—	—	—	—	—	—
30	Total	109	36.3	31,240	57.7	225	100.0	1,644,258	100.0	16	100.0	31,491	100.0
31	Money purchase — Cotisations fixées d'avance	185	61.7	9,729	18.0	—	—	—	—	—	—	—	—
32	Profit sharing — Participation aux bénéfices	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
33	Flat benefit — Prestations déterminées	4	1.3	12,768	23.6	—	—	—	—	—	—	—	—
34	Composite — Régimes mixtes	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
35	Other — Autres	2	0.7	383	0.7	—	—	—	—	—	—	—	—
36	Grand — Total — Général	300	100.0	54,120	100.0	225	100.0	1,644,258	100.0	16	100.0	31,491	100.0

TABLEAU 4. Méthodes d'intégration dans les secteurs public et privé selon le genre de régime, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1976

Ineligible earnings Gains inadmissibles				Contribution step rate Cotisations à taux progressif				Other Autres				Total				No
Plans régimes	%	Members - Partici- pants	%	Plans - Régimes	%	Members - Partici- pants	%	Plans - Régimes	%	Members - Partici- pants	%	Plans - Régimes	%	Members - Partici- pants	%	
3	1.1	677	1.4	-	-	-	-	1	0.1	222	0.1	25	0.2	6,980	0.2	1
16	6.0	1,624	3.4	-	-	-	-	45	5.5	22,551	11.2	413	2.6	126,746	3.2	2
33	12.4	12,817	26.8	-	-	-	-	135	16.6	92,376	46.1	1,439	9.2	2,059,489	52.8	3
181	67.8	27,920	58.5	-	-	-	-	353	43.6	47,542	23.7	4,945	31.6	682,343	17.5	4
-	-	-	-	-	-	-	-	3	0.4	12	-	26	0.2	748	-	5
233	87.3	43,038	90.1	-	-	-	-	537	66.2	162,703	81.1	6,848	43.8	2,876,306	73.7	6
16	6.0	132	0.3	1,677	97.4	60,292	95.4	59	7.3	2,161	1.1	7,179	45.9	183,651	4.7	7
1	0.4	9	-	43	2.5	2,893	4.6	5	0.6	1,457	0.7	231	1.5	20,092	0.5	8
-	-	-	-	-	-	-	-	10	1.2	1,470	0.7	961	6.2	769,568	19.7	9
15	5.6	4,195	8.8	1	0.1	2	-	156	19.2	21,429	10.7	241	1.5	29,713	0.8	10
2	0.7	376	0.8	-	-	-	-	45	5.5	11,386	5.7	165	1.1	23,168	0.6	11
267	100.0	47,750	100.0	1,721	100.0	63,187	100.0	812	100.0	200,606	100.0	15,625	100.0	3,902,498	100.0	12
3	1.2	677	1.5	-	-	-	-	-	-	-	-	24	0.2	6,758	0.3	13
16	6.3	1,624	3.6	-	-	-	-	42	5.4	21,107	11.4	396	2.7	111,949	5.2	14
31	12.3	11,123	24.8	-	-	-	-	126	16.3	84,801	46.0	1,298	8.7	505,330	23.5	15
169	66.8	26,701	59.6	-	-	-	-	336	43.3	41,967	22.8	4,711	31.6	526,825	24.6	16
-	-	-	-	-	-	-	-	3	0.4	12	-	25	0.2	726	-	17
219	86.6	40,125	89.5	-	-	-	-	507	65.4	147,887	80.2	6,454	43.4	1,151,588	53.6	18
16	6.3	132	0.3	1,557	97.2	53,999	94.9	54	7.0	1,870	1.0	6,869	46.0	167,338	7.8	19
1	0.4	9	-	43	2.7	2,893	5.1	5	0.6	1,457	0.8	231	1.5	20,092	0.9	20
-	-	-	-	-	-	-	-	10	1.3	1,470	0.8	957	6.4	756,800	35.3	21
15	5.9	4,195	9.4	1	0.1	2	-	155	20.0	21,419	11.6	240	1.6	29,703	1.4	22
2	0.8	376	0.8	-	-	-	-	44	5.7	10,305	5.6	162	1.1	21,704	1.0	23
253	100.0	44,837	100.0	1,601	100.0	56,894	100.0	775	100.0	184,408	100.0	14,913	100.0	2,147,225	100.0	24
-	-	-	-	-	-	-	-	1	2.7	222	1.4	1	0.1	222	-	25
-	-	-	-	-	-	-	-	3	8.1	1,444	8.9	17	2.4	14,797	0.8	26
2	14.3	1,694	58.2	-	-	-	-	9	24.3	7,575	46.7	141	19.8	1,554,159	88.6	27
12	85.7	1,219	41.8	-	-	-	-	17	46.0	5,575	34.4	234	32.9	155,518	8.9	28
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0.1	22	-	29
14	100.0	2,913	100.0	-	-	-	-	30	81.1	14,816	91.4	394	55.3	1,724,718	98.3	30
-	-	-	-	120	100.0	6,293	100.0	5	13.5	291	1.8	310	43.6	16,313	0.9	31
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	32
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	0.6	12,768	0.7	33
-	-	-	-	-	-	-	-	1	2.7	10	0.1	1	0.1	10	-	34
-	-	-	-	-	-	-	-	1	2.7	1,081	6.7	3	0.4	1,464	0.1	35
14	100.0	2,913	100.0	120	100.0	6,293	100.0	37	100.0	16,198	100.0	712	100.0	1,755,273	100.0	36

TABLE 5. Plans and Members by Funding Agency and Type of Plan, 1976

No.	Type of plan — Genres de régimes	Insurance company contracts Sociétés d'assurances			
		Plans — Régimes		Members — Participants	
		Number — Nombre	%	Number — Nombre	%
	Unit benefit — Prestations partiellement déterminées:				
1	Final earnings — Gains ultimes	12	0.1	1,164	0.2
2	Final average earnings — Gains ultimes moyens	181	1.6	21,777	4.3
3	Average best earnings — Meilleurs gains moyens	541	4.8	84,070	16.4
4	Career average earnings — Gains moyens de la carrière	3,763	33.4	233,662	45.7
5	Level percentage of earnings — Pourcentage uniforme des gains	16	0.1	183	..
6	Total	4,513	40.0	340,856	66.6
7	Money purchase — Cotisations fixées d'avance	6,003	53.4	103,073	20.2
8	Profit sharing — Participation aux bénéfices	92	0.8	2,232	0.4
9	Flat benefit — Prestations déterminées	333	3.0	51,581	10.1
10	Composite — Régimes mixtes	191	1.7	10,514	2.1
11	Other — Autres	126	1.1	3,084	0.6
12	Grand — Total — Général	11,258	100.0	511,340	100.0
		Government consolidated revenue funds Fonds du revenu consolidé des administrations			
		Plans — Régimes		Members — Participants	
		Number — Nombre	%	Number — Nombre	%
	Unit benefit — Prestations partiellement déterminées:				
13	Final earnings — Gains ultimes	1	4.8	222	..
14	Final average earnings — Gains ultimes moyens	2	9.5	58	..
15	Average best earnings — Meilleurs gains moyens	13	61.9	651,110	99.2
16	Career average earnings — Gains moyens de la carrière	4	19.0	4,917	0.8
17	Level percentage of earnings — Pourcentage uniforme des gains	—	—	—	..
18	Total	20	95.2	656,307	100.0
19	Money purchase — Cotisations fixées d'avance	—	—	—	..
20	Profit sharing — Participation aux bénéfices	—	—	—	..
21	Flat benefit — Prestations déterminées	—	—	—	..
22	Composite — Régimes mixtes	—	—	—	..
23	Other — Autres	1	4.8	273	..
24	Grand — Total — Général	21	100.0	656,580	100.0

TABLEAU 5. Régimes de pensions et nombre de participants selon le mode de financement et le genre de régime, 1976

Trusteed Fiducie				Canadian government annuities Rentes sur l'État				Combinations Régimes combinés				No
Plans – Régimes		Members – Participants		Plans – Régimes		Members – Participants		Plans – Régimes		Members – Participants		
Number – Nombre	%	Number – Nombre	%	Number – Nombre	%	Number – Nombre	%	Number – Nombre	%	Number – Nombre	%	
12	0.3	5,594	0.2	–	–	–	–	–	–	–	–	1
216	5.4	90,859	3.5	–	–	–	–	12	5.6	13,521	11.6	2
835	20.9	1,291,250	49.5	–	–	–	–	46	21.3	28,789	24.6	3
1,103	27.5	398,578	15.3	7	6.1	87	10.0	60	27.8	44,707	38.3	4
10	0.3	565	–	–	–	–	–	–	–	–	–	5
2,176	54.4	1,786,846	68.5	7	6.1	87	10.0	118	54.7	87,017	74.5	6
1,023	25.5	77,473	3.0	84	73.7	657	75.3	67	30.9	1,821	1.6	7
139	3.5	17,860	0.7	–	–	–	–	–	–	–	–	8
582	14.6	692,688	26.5	23	20.2	128	14.7	21	9.7	24,936	21.4	9
44	1.1	16,905	0.6	–	–	–	–	6	2.8	2,294	2.0	10
34	0.9	19,171	0.7	–	–	–	–	4	1.9	640	0.5	11
3,998	100.0	2,610,943	100.0	114	100.0	872	100.0	216	100.0	116,708	100.0	12
Other – Autres						Total						
Plans – Régimes		Members – Participants		Plans – Régimes		Members – Participants		Plans – Régimes		Members – Participants		
Number – Nombre	%	Number – Nombre	%	Number – Nombre	%	Number – Nombre	%	Number – Nombre	%	Number – Nombre	%	
–	–	–	–	–	–	25	0.2	–	–	6,980	0.2	13
2	11.1	531	8.8	413	2.6	126,746	3.2	–	–	–	–	14
4	22.2	4,270	70.4	1,439	9.2	2,059,489	52.8	–	–	–	–	15
8	44.5	392	6.5	4,945	31.6	682,343	17.5	–	–	–	–	16
–	–	–	–	–	–	26	0.2	–	–	748	0.0	17
14	77.8	5,193	85.7	6,848	43.8	2,876,306	73.7	–	–	–	–	18
2	11.1	627	10.4	7,179	45.9	183,651	4.7	–	–	–	–	19
–	–	–	–	–	–	231	1.5	–	–	20,092	0.5	20
2	11.1	235	3.9	961	6.2	769,568	19.7	–	–	–	–	21
–	–	–	–	–	–	241	1.5	–	–	29,713	0.8	22
–	–	–	–	–	–	165	1.1	–	–	23,168	0.6	23
18	100.0	6,055	100.0	15,625	100.0	3,902,498	100.0	–	–	–	–	24

TABLE 6. Types of Plans: Membership in Integrated and Non-integrated Plans, 1976
TABLEAU 6. Genres de régimes: nombre de participants aux régimes intégrés et non intégrés, 1976

Type of plan - Genres de régimes	Plans - Régimes		Members - Participants	
	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%
All plans - Tous les régimes				
Benefit - Prestations partiellement déterminées:				
Final average earnings - Gains ultimes moyens:	25	0.2	6,980	0.2
Less than 5 years - Moins de 5 ans:	23	0.1	20,663	0.5
5 years - ans:	229	1.5	70,120	1.8
6 - 9 years - ans:	36	0.2	1,151	--
10 years and over - ans et plus:	11	--	29,111	0.8
Sub-total - Total partiel:	485	2.5	126,445	3.1
Average best earnings - Meilleurs gains moyens:				
Less than 5 years - Moins de 5 ans:	54	0.3	78,513	2.0
5 years - ans:	997	6.4	1,349,227	34.6
6 - 9 years - ans:	307	2.0	411,589	10.5
10 years and over - ans et plus:	22	0.1	190,452	4.9
Sub-total - Total partiel:	53	0.3	27,628	0.7
Level percent of earnings - Pourcentage uniforme des gains:	4,945	31.8	682,343	17.5
Total:	26	0.2	748	--
Grand - Total - Général:	6,848	43.8	2,876,306	73.7
Contribution purchase - Cotisations fixées d'avance:	7,178	45.9	183,638	4.7
Cost sharing - Participation aux bénéfices:	231	1.5	20,092	0.5
Benefit - Prestations déterminées:	961	6.2	769,568	19.7
Mixte - Régimes mixtes:	241	1.5	29,713	0.8
Autres:	166	1.1	23,181	0.6
Grand - Total - Général:	15,625	100.0	3,902,498	100.0
Plans integrated with C-2/PP - Régimes intégrés au R-2/PP				
Benefit - Prestations partiellement déterminées:				
Final average earnings - Gains ultimes moyens:	14	0.2	2,357	0.1
Less than 5 years - Moins de 5 ans:	8	0.1	13,816	0.5
5 years - ans:	169	2.7	62,025	2.2
6 - 9 years - ans:	11	0.2	507	--
10 years and over - ans et plus:	1	--	343	--
Sub-total - Total partiel:	77	1.2	24,533	0.9
Average best earnings - Meilleurs gains moyens:	4	0.1	4,794	0.2
Less than 5 years - Moins de 5 ans:	270	4.3	106,018	3.8
5 years - ans:	38	0.6	77,999	2.8
6 - 9 years - ans:	687	10.9	1,298,009	46.5
10 years and over - ans et plus:	67	1.1	408,551	14.6
Sub-total - Total partiel:	20	0.3	190,042	6.8
Level percent of earnings - Pourcentage uniforme des gains:	41	0.7	25,497	0.9
Total:	4	0.1	2,029	0.1
Contribution purchase - Cotisations fixées d'avance:	857	13.7	2,002,127	71.7
Cost sharing - Participation aux bénéfices:	3,106	49.3	559,313	20.0
Benefit - Prestations déterminées:	3	--	12	--
Mixte - Régimes mixtes:	4,250	67.5	2,669,827	95.6
Autres:	1,752	27.9	62,584	2.2
Grand - Total - Général:	49	0.8	4,359	0.2
Benefit - Prestations déterminées:	16	0.3	18,465	0.7
Mixte - Régimes mixtes:	172	2.7	25,626	0.9
Autres:	50	0.8	11,809	0.4
Grand - Total - Général:	6,289	100.0	2,792,670	100.0
Plans integrated with C-2/PP - Régimes intégrés au R-2/PP				
Benefit - Prestations partiellement déterminées:				
Final average earnings - Gains ultimes moyens:	11	0.1	4,623	0.4
Less than 5 years - Moins de 5 ans:	15	0.2	6,847	0.6
5 years - ans:	60	0.6	8,095	0.7
6 - 9 years - ans:	25	0.3	644	0.1
10 years and over - ans et plus:	2	--	268	--
Sub-total - Total partiel:	39	0.4	4,798	0.4
Average best earnings - Meilleurs gains moyens:	2	--	76	--
Less than 5 years - Moins de 5 ans:	143	1.5	20,728	1.8
5 years - ans:	16	0.2	514	--
6 - 9 years - ans:	310	3.3	51,218	4.6
10 years and over - ans et plus:	240	2.6	3,038	0.3
Sub-total - Total partiel:	12	0.1	2,131	0.2
Level percent of earnings - Pourcentage uniforme des gains:	2	--	51	--
Total:	582	6.2	57,362	5.1
Contribution purchase - Cotisations fixées d'avance:	1,839	19.8	123,030	11.1
Cost sharing - Participation aux bénéfices:	23	0.2	736	0.1
Benefit - Prestations déterminées:	2,598	27.8	206,479	18.5
Mixte - Régimes mixtes:	5,426	58.2	121,054	10.9
Autres:	182	1.9	15,733	1.4
Grand - Total - Général:	945	10.2	751,103	67.8
Benefit - Prestations déterminées:	69	0.7	4,087	0.4
Mixte - Régimes mixtes:	116	1.2	11,372	1.0
Autres:	9,336	100.0	1,109,828	100.0

TABLE 7. Benefit Rates in Unit Benefit Plans Integrated by Step Rate Method
Showing Plans and Members, 1976

No.	Benefit rate on earnings up to the yearly maximum pensionable earnings — Taux de prestations sur les gains au-delà du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension	Benefit rate group on earnings in excess of yearly maximum pensionable earnings Groupe de taux de prestations sur les gains au-delà du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension							
		All plans — Tous les régimes							
		Under 1% — Moins de 1%		1.00% - 1.24%		1.25%		1.26% - 1.49%	
		Plans — Régimes	Members — Partici- pants	Plans — Régimes	Members — Partici- pants	Plans — Régimes	Members — Partici- pants	Plans — Régimes	Members — Partici- pants
1	Under 1.00% — Moins de 1.00 %	4	5,956	72	49,666	47	4,510	18	53,1
2	1.00% - 1.24%	2	5,659	2	8,951	24	2,195	5	3,2
3	1.25%	—	—	—	—	—	—	—	—
4	1.26% - 1.49%	2	95	—	—	—	—	—	—
5	1.50%	1	25	—	—	—	—	—	—
6	1.51% - 1.74%	—	—	—	—	—	—	—	—
7	1.75% and over — et plus	—	—	—	—	—	—	—	—
8	Variable by sex — Variable selon le sexe	—	—	—	—	—	—	1	—
9	Total	9	11,735	74	58,617	71	6,705	24	56,3

TABLE 8. Benefit Rates in Unit Benefit Plans Integrated by Benefit Offset and Ineligible Earnings Methods
Showing Plans and Members, 1976

No.	Benefit rate group — Groupe de taux de prestations	All plans — Tous les régimes	
		Offset method — Méthode de la pension réduite	
		Pension reduced by all or part of Canada/Quebec Pension Plans benefit Pension réduite de la totalité ou d'une partie des prestations du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec	
		Plans — Régimes	Members — Participants
1	Under 1.00% — Moins de 1.00 %	—	3
2	1.00% - 1.24%	2	5,70
3	1.25%	23	14,87
4	1.26% - 1.49%	6	2,72
5	1.50%	11	11,21
6	1.51% - 1.74%	45	11,61
7	1.75%	19	10,25
8	1.76% - 1.99%	9	5,42
9	2.00%	2	3,42
10	Over 2.00% — Plus de 2.00 %	88	33,96
11	Variable by sex — Variable selon le sexe	11	14,44
12	Total	216	110,26

TABLE 9. Employee Contribution Rates by Benefit Rates in Non-integrated Unit Benefit Plans
Showing Plans and Members, 1976

No.	Employee contribution rate group — Groupe de taux de cotisations des salaires	Benefit rate group — Groupe de taux de prestations									
		Less than 1% — Moins de 1%		1.00% - 1.24%		1.25%		1.26% - 1.49%		1.50%	
		Plans — Régimes	Members — Partici- pants	Plans — Régimes	Members — Partici- pants	Plans — Régimes	Members — Partici- pants	Plans — Régimes	Members — Partici- pants	Plans — Régimes	Members — Partici- pants
		Plans — Régimes	Members — Partici- pants	Plans — Régimes	Members — Partici- pants	Plans — Régimes	Members — Partici- pants	Plans — Régimes	Members — Partici- pants	Plans — Régimes	Members — Partici- pants
1	Less than 3.00% — Moins de 3.00 %	13	999	13	3,615	3	401	—	—	13	41
2	3.00%	—	—	30	1,780	4	355	2	40	27	1,36
3	3.01% - 3.99%	—	—	14	401	5	212	4	188	13	1,97
4	4.00%	4	39	—	—	—	42	2	104	34	4,24
5	4.01% - 4.99%	1	15	4	54	1	191	—	—	9	15
6	5.00%	—	—	—	—	3	267	—	—	—	8,08
7	5.01% - 5.99%	1	1	23	215	17	—	5	148	327	—
8	6.00%	—	—	1	5	—	—	1	2	—	—
9	Over 6.00% — Plus de 6.00 %	—	—	1	2	—	—	—	—	2	—
10	Dollar amounts — Montants en dollars	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
11	Cents per hour — Cents l'heure	—	—	—	—	—	—	—	—	1	3
12	Variable — Variable	—	—	—	—	—	—	—	—	1	3
13	Other — Autres	—	—	1	35	1	39	—	—	3	9
14	Variable by sex — Variable selon le sexe	—	—	3	105	—	—	—	—	1	20
15	Non-contributory — Non contributifs	—	—	—	—	—	—	1	11	3	8,678
16	Total	44	33,829	144	25,667	29	2,216	12	310	65	24,993
		63	34,883	234	31,879	63	3,723	27	803	499	24,993

TABLEAU 7. Taux de prestations des régimes intégrés à prestations partiellement déterminées selon la méthode à taux progressif, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1976

Benefit rate group on earnings in excess of yearly maximum pensionable earnings																
Groupe de taux de prestations sur les gains au-delà du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension																
All plans -- Tous les régimes																
1.50%		1.51% - 1.74%		1.75%		1.76% - 1.99%		2.00%		Over 2.00% Plus de 2.00 %		Variable- by sex Variable selon le sexe		Total		No
Plans Régimes	Members Participants	Plans Régimes	Members Participants	Plans Régimes	Members Participants	Plans Régimes	Members Participants	Plans Régimes	Members Participants	Plans Régimes	Members Participants	Plans Régimes	Members Participants	Plans Régimes	Members Participants	
287	68,850	35	10,509	37	3,441	8	2,123	34	2,891	4	1,914	—	—	546	202,669	
406	49,906	58	15,426	148	48,478	14	4,218	377	104,722	13	16,858	4	1,841	953	261,495	
3	293	2	1,162	48	8,865	4	457	42	5,016	10	2,014	—	—	109	17,807	
—	—	1	15	—	1,236	5	227	1,284	1,679,637	38	7,358	—	—	1,337	1,688,568	
—	—	—	—	1	15	—	—	166	52,176	22	1,855	—	—	190	54,071	
—	—	—	—	—	—	—	—	10	1,494	34	119,447	—	—	84	120,941	
—	—	—	—	—	—	—	—	3	4,660	34	3,036	—	—	38	7,703	
—	—	1	642	—	—	—	—	—	94	—	—	3	384	6	1,090	
596	118,749	97	27,754	241	62,035	31	7,025	1,918	1,850,690	195	152,482	7	2,195	3,263	2,354,344	

TABLEAU 8. Taux de prestations des régimes intégrés à prestations partiellement déterminées, selon les méthodes de la pension réduite et des gains inadmissibles, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1976

All plans – Tous les régimes									
Ineligible earnings method – Méthode des gains inadmissibles									
Pension based on earnings in excess of yearly maximum pensionable earnings				Total					
Pension basée sur les gains au-delà du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension									
Plans – Régimes		Members – Participants		Plans – Régimes		Members – Participants		No	
–	–	–	–	2	33	1			
5	239	28	5,939	2					
2	85	8	14,959	3					
2	411	13	3,138	4					
46	3,372	91	14,589	5					
7	3,896	26	15,513	6					
19	5,255	28	15,508	7					
–	–	2	5,424	8					
103	15,428	191	49,396	9					
11	3,250	22	17,697	10					
3	73	3	73	11					
198	32,009	414	142,269	12					

TABLEAU 9. Taux de cotisations des salariés selon le taux de prestations des régimes non intégrés à prestations partiellement déterminées, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1976

Benefit rate group – Groupe de taux de prestations																
.51% - 1.74%		1.75%		1.76% - 1.99%		2.00%		Over 2.00% – Plus de 2.00 %		Other – Autres		Variable by sex – Variable selon le sexe		Total		
ans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	No
ans	Participants	Regimes	Participants	Regimes	Participants	Regimes	Participants	Regimes	Participants	Regimes	Participants	Regimes	Participants	Regimes	Participants	
–	–	–	–	2	300	12	357	3	1,368	2	816	1	100	62	8,369	1
1	1,681	2	189	2	23	44	1,254	11	312	2	72	–	–	125	7,072	2
2	138	6	683	2	39	14	339	2	89	1	109	–	–	67	4,213	3
6	139	4	208	–	–	103	5,700	6	43	4	3,130	1	7	166	13,683	4
3	94	1	19	–	–	2	20	1	43	1	2	–	–	20	522	5
8	414	53	5,257	4	88	629	23,255	37	1,019	28	1,286	5	716	1,137	40,748	6
1	31	2	3,078	–	–	2	57	–	–	–	–	–	–	7	3,173	7
3	37	2	6	–	–	50	8,090	7	1,173	1	11	–	–	66	9,328	8
1	136	–	–	1	79	11	721	4	387	2	177	–	–	20	1,532	9
–	–	–	–	–	–	34	54	–	–	–	–	–	–	35	57	10
–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	11
1	1,114	–	–	–	–	24	2,314	1	33	37	2,886	–	–	68	6,430	12
–	–	1	57	–	–	6	101	–	–	24	3,201	–	–	38	3,495	13
–	–	–	–	–	–	2	54	–	–	–	–	–	–	3	65	14
16	3,350	7	572	2	580	314	2,351	11	2,278	110	17,629	1	746	755	98,206	15
42	1,134	78	10,069	13	1,109	1,247	44,667	83	6,745	212	29,319	8	1,869	2,569	1,065,973	16

TABLE 10. Benefit Rates by Type of Benefit in Non-integrated Unit Benefit Contributory and Non-contributory Plans Showing Plans and Members, 1976

TABLEAU 10. Taux de prestations selon le genre de prestations des régimes non intégrés contributifs et non contributifs à prestations partiellement déterminées, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1976

Benefit rate group (Pension credit per year of participation as percentage of annual earnings) Groupe de taux de prestations (Crédit de pension par année de participation, en pourcentage des gains annuels)	Final and final average earnings — Gains ultimes et gains ultimes moyens				Average best earnings — Meilleurs gains moyens			
	Plans — Régimes		Members — Participants		Plans — Régimes		Members — Participants	
	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%
All plans — Tous les régimes								
Less than 1.00%— Moins de 1.00 %	4	2.6	822	3.2	17	3.0	6,766	1
1.00%-1.24%	28	18.3	9,626	38.1	42	7.3	8,337	1
1.25%	5	3.2	81	0.3	12	2.1	605	
1.26%-1.49	1	0.6	3	--	8	1.4	250	
1.50%	17	11.0	963	3.8	57	9.9	7,798	1
1.51%-1.74%	10	6.5	1,599	6.3	11	1.9	1,497	
1.75%	2	1.3	12	--	6	1.0	982	
1.76%-1.99	—	—	—	—	—	—	—	
2.00%	55	35.8	1,969	7.8	360	62.4	12,927	2
Over 2.00% Plus de 2.00%	3	1.9	280	1.1	8	1.4	708	
Variable by sex Variable selon le sexe	1	0.6	746	2.9	1	0.2	147	
Other Autres	28	18.2	9,250	36.5	54	9.4	8,506	1
Total	154	100.0	25,351	100.0	576	100.0	48,523	10
Contributory plans — Régimes contributifs								
Less than 1.00% - Moins de 1.00 %	—	—	—	—	1	0.5	15	
1.00%-1.24%	3	4.2	237	2.6	7	3.4	859	
1.25%	4	5.6	46	0.5	4	1.9	252	
1.26%-1.49	—	—	—	—	4	1.9	208	
1.50%	15	21.1	919	10.3	33	15.9	3,088	10
1.51%-1.74%	7	9.9	1,309	14.6	5	2.4	520	
1.75%	2	2.8	12	0.1	3	1.4	484	
1.76%-1.99%	—	—	—	—	—	—	—	
2.00%	34	48.0	1,857	20.8	135	64.9	11,545	60
Over 2.00% Plus de 2.00%	2	2.8	56	0.6	6	2.9	526	
Variable by sex Variable selon le sexe	—	—	—	—	1	0.5	147	
Other Autres	4	5.6	4,514	50.5	9	4.3	1,448	
Total	71	100.0	8,950	100.0	208	100.0	19,092	100
Non-contributory plans — Régimes non contributifs								
Less than 1.00% — Moins de 1.00 %	4	4.8	822	5.0	16	4.3	6,751	22
1.00%-1.24%	25	30.2	9,389	57.2	35	9.5	7,478	25
1.25%	1	1.2	35	0.2	8	2.2	353	1
1.26%-1.49	1	1.2	3	--	4	1.1	42	0
1.50%	2	2.4	44	0.3	24	6.5	4,710	16
1.51%-1.74	3	3.6	290	1.8	6	1.6	977	3
1.75%	—	—	—	—	3	0.8	498	1
1.76%-1.99	—	—	—	—	—	—	—	
2.00%	21	25.3	112	0.7	225	61.2	1,382	4
Over 2.00% Plus de 2.00%	1	1.2	224	1.4	2	0.5	182	0
Variable by sex Variable selon le sexe	1	1.2	746	4.5	—	—	—	
Other Autres	24	28.9	4,736	28.9	45	12.3	7,058	24
Total	83	100.0	16,401	100.0	368	100.0	29,431	100

TABLE 10. Benefit Rates by Type of Benefit in Non-integrated Unit Benefit Contributory and Non-contributory Plans Showing Plans and Members, 1976 — Concluded

TABLEAU 10. Taux de prestations selon le genre de prestations des régimes non intégrés contributifs et non contributifs à prestations partiellement déterminées avec indication des régimes et du nombre de participants, 1976 — fin

Benefit rate group (Pension credit per year of participation as percentage of annual earnings) Groupe de taux de prestations (Crédit de pension par année de participation, en pourcentage des gains annuels)	Career average earnings — Gains moyens de la carrière				Total			
	Plans — Régimes		Members — Participants		Plans — Régimes		Members — Participants	
	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%
All plans — Tous les régimes								
More than 1.00% — Moins de 1.00%	42	2.3	27,295	22.2	63	2.5	34,883	17.7
1.00% - 1.24%	164	8.9	13,916	11.3	234	9.1	31,879	16.2
1.25% - 1.49%	46	2.5	3,037	2.5	63	2.5	3,723	1.9
1.50% - 1.74%	18	1.0	550	0.4	27	1.1	803	0.4
1.75% - 1.99%	425	23.1	16,232	13.2	499	19.4	24,993	12.7
2.00% - 2.24%	21	1.1	4,038	3.3	42	1.6	7,134	3.6
2.25% - 2.49%	70	3.8	9,075	7.4	78	3.0	10,069	5.1
2.50% - 2.74%	13	0.7	1,109	0.9	13	0.5	1,109	0.6
2.75% - 2.99%	832	45.3	29,782	24.2	1,247	48.5	44,678	22.7
3.00% - Plus de 3.00%	72	3.9	5,757	4.7	83	3.2	6,745	3.4
Variable by sex — Variable selon le sexe	6	0.3	676	0.5	8	0.3	1,569	0.8
Other — Autres	130	7.1	11,563	9.4	212	8.3	29,319	14.9
Total	1,839	100.0	123,030	100.0	2,569	100.0	196,904	100.0
Contributory plans — Régimes contributifs								
More than 1.00% — Moins de 1.00%	18	1.2	1,039	1.5	19	1.0	1,054	1.1
1.00% - 1.24%	80	5.2	5,116	7.2	90	4.9	6,212	6.3
1.25% - 1.49%	27	1.7	1,350	1.9	35	1.9	1,648	1.7
1.50% - 1.74%	15	1.0	336	0.5	19	1.0	544	0.5
1.75% - 1.99%	386	25.0	12,308	17.3	434	23.9	16,315	16.5
2.00% - 2.24%	14	0.9	1,955	2.8	26	1.4	3,784	3.8
2.25% - 2.49%	66	4.3	9,001	12.7	71	3.9	9,497	9.6
2.50% - 2.74%	11	0.7	529	0.7	11	0.6	529	0.5
2.75% - 2.99%	767	49.7	29,002	40.7	936	51.4	42,404	42.8
3.00% - Plus de 3.00%	64	4.1	3,885	5.5	72	3.9	4,467	4.5
Variable by sex — Variable selon le sexe	6	0.4	676	1.0	7	0.4	823	0.8
Other — Autres	90	5.8	5,808	8.2	103	5.7	11,770	11.9
Total	1,544	100.0	71,005	100.0	1,823	100.0	99,047	100.0
Non-contributory plans — Régimes non contributifs								
More than 1.00% — Moins de 1.00%	24	8.1	26,256	50.6	44	5.9	33,829	34.6
1.00% - 1.24%	84	28.5	8,800	16.9	144	19.3	25,667	26.2
1.25% - 1.49%	19	6.4	1,687	3.2	28	3.8	2,075	2.1
1.50% - 1.74%	3	1.0	214	0.4	8	1.1	259	0.3
1.75% - 1.99%	39	13.2	3,924	7.5	65	8.7	8,678	8.9
2.00% - 2.24%	—	2.4	2,083	4.0	16	2.1	3,350	3.4
2.25% - 2.49%	4	1.4	74	0.1	7	0.9	572	0.6
2.50% - 2.74%	2	0.7	580	1.1	2	0.3	580	0.6
2.75% - 2.99%	65	22.0	780	1.5	311	41.7	2,274	2.3
3.00% - Plus de 3.00%	8	2.7	1,872	3.6	11	1.5	2,278	2.3
Variable by sex — Variable selon le sexe	—	—	—	—	1	0.1	746	0.8
Other — Autres	40	13.6	5,755	11.1	109	14.6	17,549	17.9
Total	295	100.0	52,025	100.0	746	100.0	97,857	100.0

TABLE 11. Benefit Rates in Non-integrated, Contributory and Non-contributory Flat Benefit Plans Showing Membership by Sex, 1976

No.	Benefit rate group (monthly pension credit per year of participation) — Groupe de taux de prestations (crédit mensuel de pension par année de participation)	Non-contributory plans — Régimes non contributifs			
		Plans — Régimes	Members — Participants		
			Male — Hommes	Female — Femmes	Total
1	Under \$1.50 — Moins de \$1.50	5	277	112	
2	\$ 1.50 - \$ 1.99	10	2,226	169	
3	2.00 - 2.49	31	13,088	2,424	
4	2.50 - 2.99	19	3,265	1,002	
5	3.00 - 3.49	63	10,272	1,352	
6	3.50 - 3.99	28	6,030	2,203	
7	4.00 - 4.49	77	24,767	2,141	
8	4.50 - 4.99	26	6,172	1,233	
9	5.00 - 5.49	92	17,082	1,847	
10	5.50 - 5.99	43	23,200	3,199	
11	6.00 - 6.49	62	29,935	2,075	
12	6.50 - 6.99	21	11,642	1,089	
13	7.00 - 7.49	37	10,092	1,042	
14	7.50 - 7.99	17	6,011	355	
15	8.00 - 8.49	21	16,398	2,322	
16	8.50 - 8.99	3	3,459	2	
17	9.00 - 9.49	24	108,851	2,298	
18	9.50 - 9.99	17	17,500	3,061	
19	10.00 - 10.49	11	50,760	1,822	
20	10.50 - 10.99	10	33,098	2,021	
21	11.00 - 11.49	6	2,924	341	
22	11.50 - 11.99	3	13,353	2,052	
23	12.00 - 12.99	3	3,300	214	
24	13.00 - 13.99	2	514	4	
25	14.00 - 14.99	3	10,628	9	
26	15.00 - 15.99	5	3,505	6	
27	16.00 - 16.99	5	1,814	1	
28	17.00 - 17.99	1	5,738	—	
29	18.00 - 19.99	—	—	—	
30	20.00 and over — et plus	—	—	—	
31	Variable by Sex — Variable selon le sexe	4	2,093	—	
32	Other — Autres	4	1,829	320	
33	Total	120	70,017	28,290	
		773	509,840	63,005	572

TABLE 12. Employee Contribution Rates in Contributory, Integrated and Non-integrated Pension Plans, 1976

Employee contribution rates ¹ — Taux de cotisation des salariés ¹		Non-integrated — Non intégrés			
		Plans — Régimes		Members — Participants	
		Number — Nombre	%	Number — Nombre	%
No.					
Percentages — Pourcentages:					
1	Less than 3.0% — Moins de 3.0 %	354	5.6	23,682	
2	3.0	544	8.6	14,858	
3	3.1-3.9	202	3.2	6,374	
4	4.0	400	6.3	18,678	
5	4.1-4.9	31	0.5	568	
6	5.0	3,389	53.7	67,010	
7	5.1-5.9	20	0.3	5,608	
8	6.0	177	2.8	18,542	
9	6.1-6.9	10	0.2	192	
10	7.0	20	0.3	615	
11	7.1-9.9	19	0.3	816	
12	10.0	19	0.3	217	
13	10.1 and over — et plus	—	—	—	
Dollar amounts — Montants en dollars:					
14	Less than \$500 — Moins de \$500	245	3.9	16,429	
15	\$500-1,499	100	1.6	700	
16	1,500	213	3.4	501	
17	1,501-2,499	2	—	3	
18	2,500	16	0.3	27	
19	Over 2,500 — Plus de 2,500	—	—	—	
Cents per hour — Cents l'heure:					
20	Less than 5 — Moins de 5	10	0.2	146,537	
21	5-9	22	0.3	8,183	
22	10-14	11	0.2	1,452	
23	15 and over — et plus	7	0.1	1,513	
24	Variable	272	4.3	15,473	
25	Other — Autres	211	3.3	20,276	
26	Variable by sex — Variable selon le sexe	18	0.3	457	
27	Total	6,312	100.0	368,711	10

¹ Integrated plans with different contribution rates for earnings above and below the YMPE and those with a reduction in the contribution by all or part of the C/QPP contributions were classified according to the full required contribution rate, disregarding the effects of integration on contributions.

TABLEAU 11. Taux de prestations des régimes non intégrés à prestations déterminées, contributifs et non contributifs, avec indication du nombre de participants selon le sexe, 1976

Contributory plans – Régimes contributifs				Total				No
Plans	Members – Participants			Plans	Members – Participants			
Régimes	Male Hommes	Female Femmes	Total	Régimes	Male Hommes	Female Femmes	Total	
2	17	4	21	7	294	116	410	1
1	10	1	11	11	2,236	170	2,406	2
5	114	89	203	36	13,202	2,513	15,715	3
3	252	105	357	22	3,517	1,107	4,624	4
13	4,267	88	4,355	76	14,539	1,440	15,979	5
4	497	29	526	32	6,527	2,232	8,759	6
14	2,084	138	2,222	91	26,851	2,279	29,130	7
5	917	82	999	31	7,089	1,315	8,404	8
12	7,021	104	7,125	104	24,103	1,951	26,054	9
3	108	16	124	46	23,308	3,215	26,523	10
4	1,465	—	1,465	66	31,400	2,075	33,475	11
2	2,176	35	2,211	23	13,818	1,124	14,942	12
4	603	13	616	41	10,695	1,055	11,750	13
—	—	—	—	17	6,011	355	6,366	14
3	3,775	28	3,803	24	20,173	2,350	22,523	15
1	153	—	153	4	3,612	2	3,614	16
1	2,722	—	2,722	25	111,573	2,298	113,871	17
1	49	—	49	18	17,549	3,061	20,610	18
3	3,318	10	3,328	14	54,078	1,832	55,910	19
—	—	—	—	10	33,098	2,021	35,119	20
1	549	2	551	7	3,473	343	3,816	21
—	—	—	—	3	13,353	2,052	15,405	22
1	725	—	725	4	4,025	214	4,239	23
2	12	1	13	4	526	5	531	24
3	144,080	1	144,081	6	154,708	10	154,718	25
—	—	—	—	5	3,505	6	3,511	26
—	—	—	—	5	1,814	—	1,814	27
—	—	—	—	1	5,738	—	5,738	28
—	—	—	—	—	—	—	—	29
1	1	—	1	5	2,094	—	2,094	30
—	—	—	—	4	1,829	320	2,149	31
83	2,535	62	2,597	203	72,552	28,352	100,904	32
172	177,450	808	178,258	945	687,290	63,813	751,103	33

TABLEAU 12. Taux de cotisations des salariés aux régimes contributifs, intégrés et non intégrés, 1976

Integrated - Intégrés				All plans - Tous les régimes				
Plans - Régimes		Members - Participants		Plans - Régimes		Members - Participants		
Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	N
73	1.3	24,802	1.0	427	3.5	48,484	1.7	1
116	2.0	12,575	0.5	660	5.5	27,433	0.9	2
36	0.6	16,450	0.7	238	2.0	22,824	0.8	3
410	7.1	113,144	4.5	810	6.6	131,822	4.6	4
56	1.0	26,224	1.0	87	0.7	26,792	0.9	5
4,462	77.5	723,065	28.8	7,851	65.0	790,075	27.4	6
32	0.6	101,204	4.0	52	0.4	106,812	3.7	7
304	5.3	678,877	27.0	481	4.0	697,419	24.1	8
33	0.6	126,557	5.0	43	0.4	126,749	4.4	9
13	0.2	24,011	1.0	33	0.3	24,626	0.9	10
14	0.2	215,265	8.6	33	0.3	216,081	7.5	11
-	-	-	-	19	0.2	217	-	12
1	--	2	--	1	--	2	--	13
4	0.1	282	--	249	2.1	16,711	0.6	14
-	-	-	-	100	0.8	700	-	15
-	-	-	-	213	1.8	501	-	16
-	-	-	-	2	--	3	-	17
-	-	-	-	16	0.1	27	-	18
-	-	-	-	-	-	-	-	19
-	-	-	-	10	0.1	146,537	5.1	20
-	-	-	-	22	0.2	8,183	0.3	21
-	-	-	-	11	0.1	1,452	0.1	22
-	-	-	-	7	0.1	1,513	0.1	23
108	1.9	50,959	2.0	380	3.1	66,432	2.3	24
61	1.1	25,888	1.0	272	2.3	46,164	1.6	25
29	0.5	375,345	14.9	47	0.4	375,802	13.0	26
5,752	100.0	2,514,650	100.0	12,064	100.0	2,883,361	100.0	27

Les régimes intégrés prévoyant des taux de cotisations différents pour les gains en deçà et au-delà du M.G.A.O.P. et ceux prévoyant une réduction de la cotisation de la totalité ou d'une cotisations au R.P.C R.R.Q. ont été classés selon le plein taux prévu de cotisations sans tenir compte des conséquences de l'intégration sur les cotisations

TABLE 13. Vesting on Termination of Employment — Deferred Full and Graduated — Public and Private Sector Plans, by Years of Service for Full Vesting, Showing Plans and Members Subject to Regulatory Legislation, 1970, 1974 and 1976

No.	Years of service for full vesting — Années de service pour la quote-part entière	Plans Régimes					
		1970		1974		1976	
		Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%
Both sectors — Les deux secteurs							
1	Under 5 — Moins de 5	49	0.9	70	1.1	79	
2	5	185	3.2	304	4.7	368	
3	6- 9	93	1.6	154	2.4	206	
4	10	1,741	30.6	2,623	40.6	3,072	
5	11-14	295	5.2	321	5.0	332	
6	15	1,001	17.6	1,047	16.2	993	
7	16-18	35	0.6	32	0.5	31	
8	19	515	9.0	441	6.8	402	
9	20	1,715	30.1	1,399	21.7	1,220	
10	Over 20 — Plus de 20	69	1.2	65	1.0	52	
11	Total	5,698	100.0	6,456	100.0	6,755	1
Private sector — Secteur privé							
12	Under 5 — Moins de 5	46	0.9	65	1.1	73	
13	5	178	3.3	284	4.7	343	
14	6- 9	89	1.7	146	2.4	195	
15	10	1,610	29.9	2,433	39.9	2,893	
16	11-14	284	5.3	307	5.1	319	
17	15	968	18.0	1,011	16.6	958	
18	16-18	35	0.7	32	0.5	31	
19	19	474	8.8	405	6.7	371	
20	20	1,627	30.1	1,330	21.9	1,157	
21	Over 20 — Plus de 20	68	1.3	64	1.1	51	
22	Total	5,379	100.0	6,077	100.0	6,391	10
Public sector — Secteur public							
23	Under 5 — Moins de 5	3	0.9	5	1.3	6	
24	5	7	2.2	20	5.3	25	
25	6- 9	4	1.3	8	2.1	11	
26	10	131	41.1	190	50.1	179	4
27	11-14	11	3.4	14	3.7	13	
28	15	33	10.3	36	9.5	35	
29	16-18	—	—	—	—	—	
30	19	41	12.9	36	9.5	31	
31	20	88	27.6	69	18.2	63	1
32	Over 20 — Plus de 20	1	0.3	1	0.3	1	
33	Total	319	100.0	379	100.0	364	10

¹ Plans subject to pension legislation were classified on the basis of the vesting conditions applicable to employees who leave before completing 10 years of service and attaining 45. In addition, common to these plans was the legislative requirement of locked-in vesting for employees who leave after 10 years of service and age 45.

TABEAU 13. Attribution de la quote-part patronale à la cessation d'emploi - Entière différée et graduelle différée - Régimes du secteur public et du secteur privé, selon les années de service pour la quote-part entière, avec indication des régimes et du nombre de participants assujettis à une loi de réglementation, 1970, 1974 et 1976

Members Participants						Plans subject to regulatory legislation ¹ Régimes assujettis à une loi de réglementation ¹												No
1970	1974		1976		Plans Régimes						Members Participants							
					1970		1974		1976		1970		1974		1976			
Number - Nombre		Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	
1,262	0.2	2,572	0.2	211,432	12.7	45	91.8	54	77.1	58	73.4	2,193	96.9	2,236	86.9	6,814	3.2	1
4,843	1.3	54,481	4.1	128,797	7.7	160	86.5	247	81.3	304	82.6	14,230	95.9	40,770	74.8	78,052	60.6	2
1,769	0.2	8,402	0.6	13,536	0.8	75	80.6	115	74.7	161	78.2	1,531	86.5	4,417	52.6	8,822	65.2	3
1,398	63.1	947,182	70.6	938,687	56.3	1,515	87.0	2,225	84.8	2,655	86.4	359,047	51.2	483,058	51.0	573,195	61.1	4
3,339	3.0	32,006	2.4	30,068	1.8	246	83.4	267	83.2	276	83.1	32,587	97.7	30,977	96.8	28,809	95.8	5
8,218	11.5	133,380	10.0	210,572	12.6	869	86.8	882	84.2	831	83.7	125,377	97.8	124,212	93.1	200,991	95.5	6
2,037	0.2	1,708	0.1	1,763	0.1	34	97.1	29	90.6	28	90.3	2,031	99.7	1,616	94.6	1,685	95.6	7
1,145	1.7	17,547	1.3	14,631	0.9	447	86.8	365	82.8	329	81.8	18,425	96.2	16,436	93.7	13,525	92.4	8
1,958	18.2	134,706	10.1	112,869	6.8	1,430	83.4	1,135	81.1	992	81.3	159,400	78.9	125,714	93.3	104,985	93.0	9
300	0.6	7,372	0.6	4,694	0.3	60	87.0	59	90.8	47	90.4	5,102	81.0	6,994	94.9	4,218	89.9	10
1,269	100.0	1,339,356	100.0	1,667,049	100.0	4,881	85.7	5,378	83.3	5,681	84.1	719,923	64.8	836,430	62.5	1,021,096	61.3	11
607	0.2	1,555	0.2	6,149	0.7	43	93.5	51	78.5	55	75.3	1,555	96.8	1,265	81.4	5,836	94.9	12
1,629	2.3	34,277	4.6	71,110	8.4	158	88.8	239	84.2	295	86.0	14,211	97.1	33,119	96.6	69,329	97.5	13
1,701	0.3	7,853	1.1	12,829	1.5	73	82.0	110	75.3	153	78.5	1,471	86.5	4,192	53.4	8,418	65.6	14
1,972	48.9	425,934	57.3	515,386	60.6	1,429	88.8	2,101	86.4	2,540	87.8	300,270	94.7	403,580	94.8	488,547	94.8	15
1,065	5.1	31,470	4.2	29,731	3.5	236	83.1	256	83.4	266	83.4	32,338	97.8	30,598	97.2	28,590	96.2	16
1,611	16.1	101,578	13.6	100,751	11.9	842	87.0	855	84.6	802	83.7	102,083	97.6	97,651	96.1	97,318	96.6	17
1,037	0.3	1,708	0.2	1,763	0.2	34	97.1	29	90.6	28	90.3	2,031	99.7	1,616	94.6	1,685	95.6	18
1,747	2.6	15,561	2.1	12,958	1.5	409	86.3	335	82.7	305	82.2	16,101	96.1	14,575	93.7	12,002	92.6	19
1,477	23.2	117,128	15.7	94,062	11.1	1,373	84.4	1,094	82.3	959	82.9	142,603	94.8	110,918	94.7	89,324	95.0	20
1,295	1.0	7,370	1.0	4,693	0.6	60	88.2	59	92.2	47	92.2	5,102	81.0	6,994	94.9	4,218	89.9	21
1,141	100.0	744,434	100.0	849,432	100.0	4,657	86.6	5,129	84.4	5,450	85.3	617,765	95.3	704,508	94.6	805,267	94.8	22
685	0.1	1,017	0.2	205,283	25.1	2	66.7	3	60.0	3	50.0	638	97.4	971	95.5	978	95.5	23
214	-	20,204	3.4	57,687	7.1	2	28.6	8	40.0	9	36.0	19	8.9	7,651	37.9	8,723	11.1	24
68	-	549	0.1	707	0.1	2	50.0	5	62.5	8	72.7	60	88.2	225	41.0	404	11.4	25
1,426	83.1	521,248	87.6	423,301	51.8	86	65.6	124	65.3	115	64.2	58,777	15.3	79,478	15.2	84,648	15.2	26
1,714	11.1	536	0.1	337	-	10	90.9	11	78.6	10	76.9	249	90.9	379	70.7	219	47.0	27
1,607	5.1	31,802	5.3	109,821	13.4	27	81.8	27	75.0	29	82.9	23,294	98.7	26,561	83.5	103,673	94.4	28
1,398	0.5	1,986	0.3	1,673	0.2	38	92.7	30	83.3	24	77.4	2,324	96.9	1,861	93.7	1,523	88.3	29
1,481	11.1	17,578	3.0	18,807	2.3	57	64.8	41	59.4	33	52.4	16,797	32.6	14,796	84.2	15,661	11.1	30
5	-	2	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	31
1,128	100.0	594,922	100.0	817,617	100.0	224	70.2	249	65.7	231	63.5	102,158	22.1	131,922	22.2	215,829	26.4	32

¹ Les régimes assujettis à une loi de réglementation ont été classés en 11 sous-catégories en fonction de la durée de service et d'avoir atteint l'âge de 45 ans. En outre, une caractéristique commune à ces régimes est l'exigence de la loi relativement au blocage des contributions pour les salariés qui ont après 10 ans de service et qui ont atteint 45 ans.

TABLE 14. Vesting on Termination of Employment — Deferred Full and Graduated — Public and Private Sector Plans, by Years of Participation for Full Vesting, Showing Plans and Members Subject to Regulatory Legislation, 1970, 1974 and 1976

No.	Years of participation for full vesting — Années de participation pour la quote-part entière	Plans Régimes					
		1970		1974		1976	
		Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%
Both sectors — Les deux secteurs							
1	Under 5 — Moins de 5	53	2.0	58	2.3	55	
2	5	243	9.1	268	10.5	269	
3	6- 9	66	2.5	88	3.5	99	
4	10	710	26.4	844	33.0	907	
5	11-14	152	5.7	152	6.0	141	
6	15	412	15.4	355	13.9	331	
7	16-18	12	0.4	10	0.4	7	
8	19	183	6.8	147	5.8	127	
9	20	838	31.1	614	24.1	524	
10	Over 20 — Plus de 20	15	0.6	14	0.5	14	
11	Total	2,684	100.0	2,550	100.0	2,474	1
Private sector — Secteur privé							
12	Under 5 — Moins de 5	51	2.0	54	2.2	50	
13	5	233	9.1	254	10.4	254	
14	6- 9	66	2.6	86	3.5	97	
15	10	670	26.1	806	33.2	871	
16	11-14	142	5.5	145	5.9	134	
17	15	405	15.8	348	14.3	325	
18	16-18	12	0.5	10	0.4	7	
19	19	172	6.7	138	5.7	119	
20	20	800	31.2	583	23.9	496	
21	Over 20 — Plus de 20	14	0.5	13	0.5	13	
22	Total	2,565	100.0	2,437	100.0	2,366	10
Public sector — Secteur public							
23	Under 5 — Moins de 5	2	1.7	4	3.5	5	
24	5	10	8.4	14	12.4	15	1
25	6- 9	—	—	2	1.8	2	
26	10	40	33.7	38	33.6	36	3
27	11-14	10	8.4	7	6.2	7	
28	15	7	5.9	7	6.2	6	
29	16-18	—	—	—	—	—	
30	19	11	9.2	9	8.0	8	
31	20	38	31.9	31	27.4	28	2
32	Over 20 — Plus de 20	1	0.8	1	0.9	1	
33	Total	119	100.0	113	100.0	108	10

¹ Plans subject to pension legislation were classified on the basis of the vesting conditions applicable to employees who leave before completing 10 years of service and attaining age 45. In addition, common to these plans was the legislative requirement of locked-in vesting for employees who leave after 10 years of service and age 45.

TABEAU 14. Attribution de la quote-part patronale à la cessation d'emploi - Entière différée et graduelle différée - Régimes du secteur public et du secteur privé, selon les années de participation pour la quote-part entière, avec indication des régimes et du nombre de participants assujettis à une loi de réglementation, 1970, 1974 et 1976

Members - Participants						Subject to regulatory legislation ¹ Régimes assujettis à une loi de réglementation ¹														No
1970		1974		1976		Plans Régimes						Members Participants								
						1970		1974		1976		1970		1974		1976				
						Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%			
nber nbre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%			
333	2.5	18,522	2.3	39,840	4.4	46	86.8	50	86.2	46	83.6	15,158	98.9	18,333	99.0	39,624	99.5	1		
242	42.9	278,928	35.2	328,308	36.3	203	83.5	232	86.6	232	86.2	16,213	6.1	32,301	11.6	25,106	7.6	2		
112	0.5	3,573	0.4	6,816	0.8	59	89.4	76	86.4	85	85.9	3,003	96.5	3,281	91.8	6,453	94.7	3		
934	43.9	433,003	54.6	430,993	47.7	601	84.6	708	83.9	755	83.2	245,690	90.0	343,348	79.3	307,340	71.3	4		
413	1.7	12,973	1.6	14,075	1.6	126	82.9	124	81.6	116	82.3	9,485	91.1	12,320	95.0	13,535	96.2	5		
236	2.6	14,839	1.9	55,909	6.2	332	80.6	302	85.1	277	83.7	14,415	88.8	13,873	93.5	54,648	97.7	6		
230	--	283	--	156	--	11	91.7	9	90.0	7	100.0	226	98.3	252	89.0	156	100.0	7		
356	0.7	4,058	0.5	3,038	0.3	157	85.8	121	82.3	100	78.7	4,004	91.9	3,657	90.1	2,644	87.0	8		
475	4.4	24,838	3.1	21,187	2.3	673	80.3	506	82.4	425	81.1	23,405	85.2	20,710	83.4	17,702	83.6	9		
011	0.8	3,321	0.4	3,729	0.4	12	80.0	12	85.7	12	85.7	4,916	98.1	3,306	99.5	3,717	99.7	10		
342	100.0	794,338	100.0	904,051	100.0	2,220	82.7	2,140	83.9	2,055	83.1	336,515	54.1	451,381	56.8	470,925	52.1	11		
37	0.4	991	0.5	1,369	0.6	45	88.2	48	88.9	44	88.0	409	76.2	902	91.0	1,295	94.6	12		
305	10.1	19,656	9.5	22,417	10.3	197	84.5	224	88.2	225	88.6	13,921	91.0	16,425	83.6	20,246	90.3	13		
112	2.1	3,548	1.7	6,794	3.1	59	89.4	75	87.2	84	86.6	3,003	96.5	3,260	91.9	6,433	94.7	14		
492	49.7	126,419	60.9	93,192	42.7	577	86.1	685	85.0	735	84.4	70,389	93.2	121,996	96.5	88,242	94.7	15		
707	6.4	12,769	6.2	13,794	6.3	124	87.3	124	85.5	115	85.8	9,425	97.1	12,320	96.5	13,469	97.6	16		
752	9.1	14,431	7.0	55,494	25.4	327	80.7	298	85.6	274	84.3	12,724	92.5	13,531	93.8	54,304	97.9	17		
230	0.2	283	0.1	156	0.1	11	91.7	9	90.0	7	100.0	226	98.3	252	89.0	156	100.0	18		
630	2.4	2,933	1.4	2,235	1.0	151	87.8	117	84.8	97	81.5	3,406	93.8	2,710	92.4	2,031	90.9	19		
858	16.3	23,107	11.1	19,104	8.8	646	80.8	485	83.2	407	82.1	21,395	86.1	19,233	83.2	15,911	83.3	20		
003	3.3	3,312	1.6	3,723	1.7	12	85.7	12	92.3	12	92.3	4,916	98.3	3,306	99.8	3,717	99.8	21		
626	100.0	207,449	100.0	218,278	100.0	2,149	83.8	2,077	85.2	2,000	84.5	139,814	92.2	193,935	93.5	205,804	94.3	22		
796	3.1	17,531	3.0	38,471	5.6	1	50.0	2	50.0	2	40.0	14,749	99.7	17,431	99.4	38,329	99.6	23		
337	53.6	259,272	44.2	305,891	44.6	6	60.0	8	57.1	7	46.7	2,292	0.9	15,876	6.1	4,860	1.6	24		
		25	--	22	--	--	--	1	50.0	1	50.0	--	--	21	84.0	20	90.9	25		
342	41.9	306,584	52.2	337,801	49.3	24	60.0	23	60.5	20	55.6	175,301	88.8	221,352	72.2	219,098	64.9	26		
06	0.1	204	--	281	--	2	20.0	--	--	1	14.3	60	8.5	--	--	66	23.5	27		
184	0.5	408	0.1	415	0.1	5	71.4	4	57.1	3	50.0	1,691	68.1	342	83.8	344	82.9	28		
		--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	29		
26	0.2	1,125	0.2	803	0.1	6	54.5	4	44.4	3	37.5	598	82.4	947	84.2	613	76.3	30		
17	0.6	1,731	0.3	2,083	0.3	27	71.1	21	67.7	18	64.3	2,010	76.8	1,477	85.3	1,791	86.0	31		
8	--	9	--	6	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	32		
16	100.0	586,889	100.0	685,773	100.0	71	59.7	63	55.8	55	50.9	196,701	41.8	257,446	43.9	265,121	38.7	33		

¹ Les régimes assujettis à une loi de réglementation ont été classés sur la base des conditions d'attribution de la quote-part patronale applicables aux salariés qui quittent avant d'avoir 10 ans de service et d'avoir atteint l'âge de 45 ans. En outre, une caractéristique commune à ces régimes est l'exigence de la loi relativement au blocage des contributions pour les salariés qui quittent après 10 ans de service et qui ont atteint 45 ans.

TABLE 15. Normal Retirement Age in Pension Plans in the Public and Private Sectors
with Membership by Sex, 1970, 1974 and 1976

Normal retirement age — Âge normal de la retraite		Male — Hommes							
		Plans — Régimes						Membres — Partici	
		1970		1974		1976		1970	
		Number — Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	
No.									
Both sectors — Les deux secteurs									
1	Under 50 years — Moins de 50 ans	1	--	—	—	—	—	146	
2	50-54 years — ans	6	--	5	--	6	--	1,649	
3	55- “ “	43	0.3	23	0.1	22	0.1	1,572	
4	56-59 “ “	—	—	—	—	—	—	—	
5	60- “ “	1,732	10.8	1,165	7.4	1,021	6.6	215,061	
6	61-64 “ “	32	0.2	55	0.3	73	0.5	15,728	
7	65 “ “	13,808	85.8	14,271	90.2	14,210	91.1	1,599,795	
8	66-69 “ “	108	0.7	57	0.4	48	0.3	15,976	
9	70	274	1.7	173	1.1	153	1.0	29,238	
10	Over 70 years — Plus de 70 ans	3	--	2	--	2	--	259	
11	Other — Autres	89	0.5	76	0.5	69	0.4	207,422	
12	Total	16,096	100.0	15,827	100.0	15,604	100.0	2,086,846	
Private sector — Secteur privé									
13	Under 50 years — Moins de 50 ans	1	--	—	—	—	—	146	
14	50-54 years — ans	5	--	3	--	4	--	408	
15	55 “ “	38	0.3	19	0.1	17	0.1	811	
16	56-59 “ “	—	—	—	—	—	—	—	
17	60 “ “	1,708	11.1	1,127	7.5	982	6.6	9,446	
18	61-64 “ “	31	0.2	54	0.4	72	0.5	15,679	
19	65 “ “	13,166	85.6	13,596	90.2	13,574	91.2	1,135,977	
20	66-69 “ “	106	0.7	56	0.4	47	0.3	15,974	
21	70 “ “	265	1.7	168	1.1	150	1.0	25,416	
22	Over 70 years — Plus de 70 ans	3	--	2	--	2	--	259	
23	Other — Autres	64	0.4	52	0.3	45	0.3	37,233	
24	Total	15,387	100.0	15,077	100.0	14,893	100.0	1,241,349	
Public sector — Secteur public									
25	Under 50 years — Moins de 50 ans	—	—	—	—	—	—	—	
26	50-54 years — ans	1	0.1	2	0.3	2	0.3	1,241	
27	55 “ “	5	0.7	4	0.5	5	0.7	761	
28	56-59 “ “	—	—	—	—	—	—	—	
29	60 “ “	24	3.4	38	5.1	39	5.5	205,615	
30	61-64 “ “	1	0.1	1	0.1	1	0.1	49	
31	65 “ “	642	90.6	675	90.0	636	89.5	463,818	
32	66-69 “ “	2	0.3	1	0.1	1	0.1	2	
33	70 “ “	9	1.3	5	0.7	3	0.4	3,822	
34	Over 70 years — Plus de 70 ans	—	—	—	—	—	—	—	
35	Other — Autres	25	3.5	24	3.2	24	3.4	170,189	
36	Total	709	100.0	750	100.0	711	100.0	845,497	

TABLEAU 15. Âge normal de la retraite prévu par les régimes de pensions dans les secteurs public et privé
et nombre de participants selon le sexe, 1970, 1974 et 1976

Male Hommes				Female Femmes												No
Members Participants		Plans Régimes								Members Participants						
1974		1976		1970		1974		1976		1970		1974		1976		
Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	
2,033	0.1	3,024	0.1	8	--	6	--	7	0.1	2	--	--	--	--	--	1
536	--	625	--	88	0.6	52	0.3	46	0.3	1,543	0.2	155	--	133	--	2
		--	--	2	--	1	--	1	--	2	--	1	--	1	--	3
2,675	10.1	275,387	9.7	4,345	28.0	3,136	20.3	2,552	16.6	209,328	28.5	238,889	25.8	200,419	18.9	4
40,003	1.2	34,318	1.2	46	0.3	57	0.4	75	0.5	10,709	1.5	12,836	1.4	15,300	1.4	5
114,400	79.8	2,300,423	81.0	10,686	68.8	11,947	77.3	12,450	81.1	397,154	54.0	543,921	58.6	704,527	66.4	6
6,165	0.2	5,004	0.2	82	0.5	48	0.3	44	0.3	1,613	0.2	990	0.1	771	0.1	7
0,094	0.4	10,921	0.4	196	1.3	130	0.9	105	0.7	7,340	1.0	499	0.1	1,253	0.1	8
263	--	252	--	3	--	2	--	2	--	20	--	--	--	--	--	9
1,679	8.2	211,007	7.4	83	0.5	72	0.5	65	0.4	107,779	14.6	130,106	14.0	139,133	13.1	10
26,848	100.0	2,840,961	100.0	15,539	100.0	15,451	100.0	15,347	100.0	735,490	100.0	927,397	100.0	1,061,537	100.0	11
		--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	12
523	--	1,336	0.1	7	0.1	4	--	5	--	2	--	--	--	--	--	13
183	--	204	--	83	0.6	47	0.3	41	0.3	412	0.1	105	--	89	--	14
		--	--	2	--	1	--	1	--	2	--	1	--	1	--	15
9,665	1.3	28,753	1.6	4,159	28.0	2,978	20.3	2,419	16.5	56,996	18.4	47,979	12.5	25,912	6.3	16
9,952	1.9	34,208	2.0	45	0.3	56	0.4	75	0.5	10,701	3.5	12,824	3.4	15,300	3.8	17
1,235	93.4	1,626,521	93.6	10,215	68.8	11,400	77.5	11,910	81.4	203,851	65.7	290,514	76.0	336,723	82.2	18
1,164	0.4	5,003	0.3	80	0.5	47	0.3	43	0.3	1,613	0.5	990	0.3	771	0.2	19
1,295	0.5	8,717	0.5	191	1.3	127	0.9	104	0.7	7,317	2.4	488	0.1	1,253	0.3	20
263	--	252	--	3	--	2	--	2	--	20	--	--	--	--	--	21
1,555	2.5	32,713	1.9	59	0.4	48	0.3	42	0.3	29,302	9.4	29,616	7.7	29,469	7.2	22
1,825	100.0	1,737,707	100.0	14,844	100.0	14,710	100.0	14,642	100.0	310,216	100.0	382,517	100.0	409,518	100.0	23
		--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	24
110	0.2	1,688	0.1	1	0.1	2	0.3	2	0.3	--	--	--	--	--	--	25
153	--	421	--	5	0.7	5	0.7	5	0.7	1,131	0.3	50	--	44	--	26
		--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	27
1,020	24.9	246,634	22.4	186	26.8	158	21.3	133	18.9	152,332	35.8	190,910	35.0	174,507	26.8	28
51	--	110	--	1	0.1	1	0.1	--	--	8	--	12	--	--	--	29
1,665	51.0	673,902	61.1	471	67.8	547	73.8	540	76.6	193,303	45.5	253,407	46.5	367,804	56.4	30
1	--	1	--	2	0.3	1	0.1	1	0.1	--	--	--	--	--	--	31
1,999	0.4	2,204	0.2	5	0.7	3	0.4	1	0.1	23	--	11	--	--	--	32
		--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	33
1,424	17.6	176,294	16.2	24	3.5	24	3.3	23	3.3	78,477	18.4	100,490	18.5	109,664	16.8	34
1,223	100.0	1,103,254	100.0	695	100.0	741	100.0	705	100.0	425,274	100.0	544,880	100.0	652,019	100.0	35

TABLE 16. Early Retirement Provisions in Plans in the Public and Private Sectors, 1970, 1974 and 1976

No.		Early retirement provisions — Dispositions relatives à la retraite anticipée	Plans — Régimes			
			1970		1974	
			Number — Nombre	%	Number — Nombre	%
Both sectors — Les deux secteurs						
Early retirement at — Retraite anticipée:						
1	Employees option — Au choix du salarié	1,591	9.9	1,720	10.8	
2	Employers option — Au choix de l'employeur	921	5.7	1,009	6.4	
3	Mutual consent — Consentement mutuel	12,451	77.1	12,275	77.5	
4	Other — Autres	428	2.7	335	2.1	
5	No provisions — Aucune disposition	746	4.6	514	3.2	
6	Total	16,137	100.0	15,853	100.0	
Private sector — Secteur privé						
Early retirement at — Retraite anticipée:						
7	Employees option — Au choix du salarié	1,473	9.5	1,595	10.6	
8	Employers option — Au choix de l'employeur	871	5.6	948	6.3	
9	Mutual consent — Consentement mutuel	11,998	77.9	11,793	78.1	
10	Other — Autres	397	2.6	308	2.0	
11	No provisions — Aucune disposition	686	4.4	458	3.0	
12	Total	15,425	100.0	15,102	100.0	
Public sector — Secteur public						
Early retirement at — Retraite anticipée:						
13	Employees option — Au choix du salarié	118	16.6	125	16.6	
14	Employers option — Au choix de l'employeur	50	7.0	61	8.1	
15	Mutual consent — Consentement mutuel	453	63.6	482	64.2	
16	Other — Autres	31	4.4	27	3.6	
17	No provisions — Aucune disposition	60	8.4	56	7.5	
18	Total	712	100.0	751	100.0	

TABLE 17. Benefits on Death Before Retirement in Public and Private Sector Plans, 1970, 1974 and 1976

No.	Type of benefit — Genres de prestations	Plans Régimes			
		1970		1974	
		Number — Nombre	%	Number — Nombre	%
Both sectors — Les deux secteurs					
1	No death benefit — Pas de prestations de décès.	841	5.2	1,103	7.0
2	Refund of employee contributions — Remboursement des cotisations du salarié	4,139	25.6	4,467	28.2
3	Refund of vested employer contributions — Remboursement des contributions de l'employeur.	2,899	18.0	2,161	13.6
4	Widow's pension — Pension de veuve	489	3.0	685	4.3
5	Refund of employee contributions and vested employer contributions — Remboursement des cotisations du salarié et des contributions de l'employeur.	7,744	48.0	7,408	46.7
6	Other — Autres	25	0.2	29	0.2
7	Total.	16,137	100.0	15,853	100.0
Private sector — Secteur privé					
8	No death benefit — Pas de prestations de décès.	838	5.4	1,100	7.3
9	Refund of employee contributions — Remboursement des cotisations du salarié	3,886	25.2	4,198	27.8
10	Refund of vested employer contributions — Remboursement des contributions de l'employeur.	2,892	18.7	2,155	14.3
11	Widow's pension — Pension de veuve	411	2.7	581	3.8
12	Refund of employee contributions and vested employer contributions — Remboursement des cotisations du salarié et des contributions de l'employeur.	7,374	47.8	7,039	46.6
13	Other — Autres	24	0.2	29	0.2
14	Total.	15,425	100.0	15,102	100.0
Public sector — Secteur public					
15	No death benefit — Pas de prestations de décès.	3	0.4	3	0.4
16	Refund of employee contributions — Remboursement des cotisations du salarié	253	35.5	269	35.8
17	Refund of vested employer contributions — Remboursement des contributions de l'employeur.	7	1.0	6	0.8
18	Widow's pension — Pension de veuve	78	11.0	104	13.8
19	Refund of employee contributions and vested employer contributions — Remboursement des cotisations du salarié et des contributions de l'employeur.	370	52.0	369	47.2
20	Other — Autres	1	0.1		
21	Total.	712	100.0	751	100.0

TABLEAU 16. Dispositions relatives à la retraite anticipée, régimes du secteur public et du secteur privé, 1970, 1974 et 1976

Plans - Régimes		Members - Participants						No
1976		1970		1974		1976		
Number Nombre		Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	Number - Nombre	%	
1,753	11.2	1,001,736	35.5	1,236,927	36.1	1,548,262	39.7	1
944	6.0	212,831	7.5	178,998	5.2	204,555	5.2	2
12,196	78.1	1,086,135	38.5	1,561,740	45.6	1,765,794	45.2	3
278	1.8	149,634	5.3	293,738	8.6	198,469	5.1	4
454	2.9	372,000	13.2	152,842	4.5	185,418	4.8	5
15,625	100.0	2,822,336	100.0	3,424,245	100.0	3,902,498	100.0	6
1,633	11.0	415,842	26.8	604,848	31.1	724,935	33.8	7
889	6.0	80,873	5.2	57,263	2.9	61,055	2.8	8
11,728	78.6	842,298	54.3	976,933	50.3	1,126,833	52.4	9
260	1.7	118,770	7.7	200,999	10.3	99,850	4.7	10
403	2.7	93,782	6.0	104,099	5.4	134,552	6.3	11
14,913	100.0	1,551,565	100.0	1,944,142	100.0	2,147,225	100.0	12
120	16.9	585,894	46.1	632,079	42.7	823,327	46.9	13
55	7.7	131,958	10.4	121,735	8.2	143,500	8.2	14
468	65.7	243,837	19.2	584,807	39.5	638,961	36.4	15
18	2.5	30,864	2.4	92,739	6.3	98,619	5.6	16
51	7.2	278,218	21.9	48,743	3.3	50,866	2.9	17
712	100.0	1,270,771	100.0	1,480,103	100.0	1,755,273	100.0	18

TABLEAU 17. Prestations en cas de décès avant la retraite, régimes du secteur public et du secteur privé, 1970, 1974 et 1976

Plans Régimes		Members – Participants						No
1976		1970		1974		1976		
Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	Number — Nombre	%	
1,223	7.8	351,043	12.4	479,799	14.0	599,375	15.4	1
4,587	29.0	724,147	25.7	831,790	24.3	893,915	22.9	2
1,954	12.5	44,916	1.6	101,067	3.0	113,242	2.9	3
780	5.0	1,358,780	48.2	1,665,884	48.6	1,788,484	45.8	4
7,999	45.5	291,513	10.3	310,838	9.1	470,613	12.1	5
32	0.2	51,937	1.8	34,867	1.0	36,869	0.9	6
15,625	100.0	2,822,336	100.0	3,424,245	100.0	3,902,498	100.0	7
1,221	8.2	349,889	22.6	479,413	24.7	599,349	27.9	8
4,595	28.8	555,608	35.7	679,895	34.9	555,339	25.9	9
1,964	13.1	43,628	2.8	99,507	5.1	111,455	5.2	10
608	4.5	365,610	23.6	439,115	22.6	478,376	22.3	11
6,584	45.2	199,893	12.9	211,345	10.9	365,837	17.0	12
32	0.2	36,937	2.4	34,867	1.8	36,869	1.7	13
14,913	100.0	1,551,565	100.0	1,944,142	100.0	2,147,225	100.0	14
2	0.3	1,154	0.1	386	--	26	--	15
242	34.0	168,539	13.3	151,895	10.3	338,576	19.3	16
112	1.0	1,288	0.1	1,560	0.1	1,787	0.1	17
112	15.7	993,170	78.1	1,226,769	82.9	1,310,108	74.6	18
543	49.0	91,620	7.2	99,493	6.7	104,776	6.0	19
		15,000	1.2	--	--	--	--	20
712	100.0	1,270,771	100.0	1,480,103	100.0	1,755,273	100.0	21

TABLE 18. Benefits on Death After Retirement in Public and Private Sector Plans, 1970, 1974 and 1976

No.	Types of benefit Genres de prestations	Both sectors - Les deux secteurs												Private sector - Secteur privé			
		Plans - Régimes						Members - Participants						Plans - Régimes			
		1970		1974		1976		1970		1974		1976		1970		1974	
		Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%
1	No benefit - Pas de prestations	980	6.1	1,184	7.5	1,230	7.9	362,971	12.9	552,886	16.1	572,581	14.7	958	6.2	1,158	
	Pension payments for balance of guaranteed term in months - Paiement de la pension pour le reste de la période garantie en mois:																
2	Less than 36 - Moins de 36	43	0.3	29	0.2	27	0.2	1,693	0.1	3,333	0.1	3,155	0.1	40	0.3	27	
3	36	41	0.3	31	0.2	25	0.2	23,561	0.8	17,071	0.5	11,631	0.3	40	0.3	31	
4	37 - 59	20	0.1	13	0.1	12	0.1	1,742	0.1	766	--	579	--	17	0.1	10	
5	60	5,376	33.3	5,345	33.7	5,216	33.4	602,085	21.2	680,003	20.0	865,756	22.2	5,087	32.9	5,065	33.3
6	61 - 99	8	--	10	0.1	9	0.1	4,246	0.2	4,927	0.1	5,083	0.1	8	0.1	10	
7	100	614	3.8	432	2.7	338	2.2	10,075	0.4	13,449	0.4	13,365	0.3	604	3.9	422	
8	101-119	4	--	4	--	3	--	47	--	48	--	46	--	4	--	4	
9	120	7,201	44.6	7,171	45.3	7,189	45.9	126,300	4.5	185,074	5.4	216,921	5.6	6,983	45.2	6,907	44.6
10	121-179	--	--	1	--	2	--	--	--	1	--	5,169	0.1	--	--	1	
11	180	255	1.6	164	1.0	131	0.8	668	--	877	--	1,179	--	252	1.6	163	
12	181-239	1	--	--	--	--	--	1	--	--	--	--	--	1	--	--	
13	240	9	0.1	4	--	4	--	24	--	5	--	6	--	8	0.1	3	
14	Over 240 - Plus de 240	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	
15	Employee contributions less pension paid - Cotisations du salarié moins la pension déjà versée	548	3.4	465	2.9	430	2.8	314,719	11.2	398,438	11.6	230,663	5.9	507	3.3	429	2.8
16	Employee and employer contribu- tions less pension paid - Contribu- tions du salarié et de l'employeur moins la pension déjà versée	131	0.8	100	0.6	98	0.6	20,937	0.7	22,153	0.6	23,957	0.6	127	0.8	97	0.6
17	Widow's pension - Pension de veuve	359	2.2	465	2.9	528	3.4	1,204,478	42.6	1,437,382	42.1	1,763,251	45.2	274	1.8	366	2.2
18	Option chosen - Au choix	462	2.9	363	2.3	316	2.0	32,538	1.2	32,042	0.9	41,740	1.1	442	2.9	344	2.2
19	Other - Autres	85	0.5	72	0.5	67	0.4	116,251	4.1	75,790	2.2	147,416	3.8	73	0.5	65	0.4
20	Total	16,137	100.0	15,853	100.0	15,625	100.0	2,822,336	100.0	3,424,245	100.0	3,902,498	100.0	15,425	100.0	15,102	100.0

TABLE 19. Widow's Pension in Public and Private Sector Plans, 1970, 1974 and 1976

No.	Widow's pension Pensions de veuve	Both sectors - Les deux secteurs												Private sector - Secteur privé			
		Plans - Régimes						Members - Participants						Plans - Régimes			
		1970		1974		1976		1970		1974		1976		1970		1974	
		Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%	Number Nombre	%
1	None provided - Aucune pension prévue	15,540	96.3	15,038	94.9	14,678	93.9	1,424,146	50.5	1,671,377	48.9	1,649,322	42.3	14,924	96.8	14,410	95.5
	Percentage of members accrued pension - Pourcentage des pensions accumu- lées des participants:																
2	Under 25% - Moins de 25 %	--	--	3	--	4	--	--	--	424	--	583	--	--	--	3	--
3	25	4	--	4	--	6	--	101	--	452	--	764	--	4	--	4	--
4	26-29	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
5	30-39	8	--	12	0.1	15	0.1	23,238	0.8	11,528	0.3	10,457	0.3	8	0.1	12	0.1
6	40-49	10	0.1	23	0.1	22	0.1	11,440	0.4	7,862	0.2	5,427	0.1	10	0.1	23	0.1
7	50	308	2.0	467	3.0	565	3.7	1,118,308	39.6	1,330,135	38.9	1,834,189	47.1	226	1.4	370	2.4
8	51-59	28	0.2	32	0.2	40	0.3	58,736	2.1	58,797	1.7	65,840	1.7	24	0.2	28	0.2
9	60-69	21	0.1	31	0.2	41	0.3	9,236	0.3	42,147	1.2	48,412	1.2	18	0.1	25	0.1
10	70-74	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
11	75 or over - et plus	54	0.3	35	0.2	32	0.2	1,943	0.1	2,119	0.1	5,571	0.1	53	0.3	34	0.2
12	Other - Autres	164	1.0	208	1.3	222	1.4	175,188	6.2	299,404	8.7	281,933	7.2	158	1.0	193	1.3
13	Total	597	3.7	815	5.1	947	6.1	1,398,190	49.5	1,752,868	51.1	2,253,176	57.7	501	3.2	692	4.5
14	Grand - Total - Général	16,137	100.0	15,853	100.0	15,625	100.0	2,822,336	100.0	3,424,245	100.0	3,902,498	100.0	15,425	100.0	15,102	100.0

TABLEAU 18. Prestations en cas de décès après la retraite, régimes du secteur public et du secteur privé, 1970, 1974 et 1976

Private sector - Secteur privé												Public sector - Secteur public											
Régimes		Members - Participants						Plans - Régimes						Members - Participants									
1976		1970		1974		1976		1970		1974		1976		1970		1974		1976					
Number		Number		Number		Number		Number		Number		Number	%	Number	%	Number		Number					
Nombre		Nombre		Nombre		Nombre		Nombre		Nombre		Nombre	%	Nombre	%	Nombre		Nombre					
1976	8.1	339,356	21.9	440,551	22.7	421,855	19.6	22	3.1	26	3.5	25	3.5	23,615	1.9	112,335	7.6	150,726	8.6				
25	0.2	939	0.1	3,310	0.2	3,124	0.1	3	0.4	2	0.3	2	0.3	754	0.1	23	--	31	--				
25	0.2	23,121	1.5	17,071	0.9	11,631	0.5	1	0.1	--	--	--	--	440	--	--	--	--	--				
10	0.1	1,197	0.1	142	--	166	--	3	0.4	3	0.4	2	0.3	545	--	624	--	413	--				
14	33.4	483,044	31.1	546,279	28.0	741,289	34.6	289	40.7	280	37.3	242	34.0	119,041	9.4	133,724	9.0	124,497	7.1				
9	0.1	4,246	0.3	4,927	0.3	5,083	0.2	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--				
30	2.2	9,919	0.6	13,316	0.7	13,212	0.6	10	1.4	10	1.3	8	1.1	156	--	133	--	153	--				
3	--	47	--	48	--	46	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--				
27	46.4	117,114	7.5	173,567	8.9	206,364	9.6	218	30.6	264	35.2	262	36.9	9,186	0.7	11,507	0.8	10,557	0.6				
1	--	--	--	1	--	1	--	--	--	--	--	1	0.1	--	--	--	--	5,168	0.3				
129	0.9	662	--	816	--	841	--	3	0.4	1	0.1	2	0.3	6	--	1	--	338	--				
3	--	1	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--				
3	--	23	--	4	--	4	--	1	0.1	1	0.1	1	0.1	1	--	1	--	2	--				
18	2.6	191,005	12.4	283,123	14.6	104,190	4.9	41	5.8	36	4.8	35	4.9	123,014	9.7	115,315	7.8	126,473	7.2				
94	0.6	19,416	1.3	21,913	1.1	23,084	1.1	4	0.6	3	0.4	4	0.6	1,521	0.1	240	--	873	--				
133	2.8	222,545	14.3	340,169	17.5	512,999	24.0	88	11.9	99	13.2	105	14.7	981,933	77.3	1,097,213	74.1	1,250,252	71.8				
98	2.0	28,375	1.8	27,280	1.4	36,199	1.7	20	2.8	19	2.5	18	2.5	4,163	0.3	4,762	0.3	5,841	0.3				
62	0.4	109,855	7.1	71,565	3.7	61,167	3.1	12	1.7	7	0.9	5	0.7	6,396	0.5	4,225	0.3	8,746	0.4				
113	100.0	1,551,565	100.0	1,944,142	100.0	2,147,225	100.0	712	100.0	751	100.0	712	100.0	1,270,771	100.0	1,480,103	100.0	1,755,273	100.0				

TABLEAU 19. Pensions de veuve, régimes du secteur public et du secteur privé, 1970, 1974 et 1976

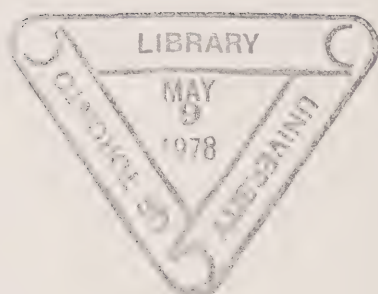
Private sector – Secteur privé										Public sector – Secteur public											
Régimes	Members – Participants						Plans – Régimes						Members – Participants								
1976	1970		1974		1976		1970		1974		1976		1970		1974		1976				
	Number		Number		Number		Number		Number	%	Number	%	Number	%	Number	%	Number	%	No		
	Nombre		Nombre		Nombre		Nombre		Nombre		Nombre		Nombre		Nombre		Nombre				
1	64.6	163,808	75.1	144,570	74.3	143,264	66.6	616	86.8	628	83.6	578	81.2	259,338	20.4	227,657	15.4	219,058	12.5	1	
4			424		583															2	
6		101	472		764															3	
5	0.1	25,208	1.3	11,838	0.6	10,485	0.5													4	
2	0.1	11,844	0.6	8,723	0.4	8,377	0.5													5	
18	8.1	199,100	12.2	277,005	14.8	487,055	22.2	57	11.6	97	13.0	107	15.0	928,141	73.0	1,052,430	71.1	1,377,134	78.4	7	
1	0.2	51,118	3.0	49,439	2.6	62,116	2.9	3	0.6	4	0.5	3	0.4	7,598	0.6	9,358	0.6	3,724	0.2	8	
2	0.2	8,809	0.5	9,130	0.5	12,002	0.6	3	0.4	6	0.8	9	2.3	367	--	33,010	2.2	36,410	2.1	9	
																				10	
11	0.2	1,285	0.7	1,312	0.7	3,880	0.2	1	0.1	1	0.1	1	0.1	688	0.1	807	0.1	1,591	0.1	11	
8	1.4	107,849	6.5	142,364	7.7	164,800	7.7	8	0.8	15	2.0	14	2.0	74,639	5.9	156,841	10.6	117,356	6.7	12	
13	8.4	386,787	24.9	500,422	26.7	716,961	33.4	96	18.5	123	16.4	134	18.8	1,011,433	79.6	1,252,446	84.6	1,536,215	87.5	13	
13	100.0	1,551,565	100.0	1,944,142	100.0	2,147,225	100.0	712	100.0	751	100.0	712	100.0	1,270,771	100.0	1,480,103	100.0	1,755,273	100.0	14	

TABLE 20. Contributions to Pension Plans by Funding Agency, 1965, 1970, 1974 and 1976

No	Funding agency Organisme de financement	Employee – Salarié			
		1965	1970	1974	1976
		thousands of dollars – milliers de dollars			
		Contributions to all plans Contributions à tous les régimes			
1	Insurance companies – Sociétés d'assurances	94,072	98,419	144,753	185,777
2	Canadian government annuities – Rentes sur l'État	1,108	517	338	326
3	Trusteed – Fiducie	262,670	341,979	595,494	905,048
4	Combinations of above – Combinaisons des précédents	27,816	18,094	22,168	27,322
5	Government consolidated revenue funds – Fonds du revenu consolidé des administrations	208,215	290,735	425,068
6	Other – Autres	130,485	7,481	4,645	6,037
7	Total	516,151	674,705	1,058,133	1,549,578
		Contributions to contributory plans Contributions aux régimes contributifs			
8	Insurance companies – Sociétés d'assurances	93,204	96,640	141,378	182,750
9	Canadian government annuities – Rentes sur l'État	1,105	509	338	326
10	Trusteed – Fiducie	255,373	331,370	580,461	884,021
11	Combinations of above – Combinaisons des précédents	27,253	17,739	21,732	25,430
12	Government consolidated revenue funds – Fonds du revenu consolidé des administrations	208,215	290,735	425,068
13	Other – Autres	130,485	7,454	4,645	6,037
14	Total	507,420	661,927	1,039,289	1,523,632
		Contributions to non-contributory plans Contributions aux régimes non contributifs			
15	Insurance companies – Sociétés d'assurances	868	1,779	3,375	3,027
16	Canadian government annuities – Rentes sur l'État	3	8	—	—
17	Trusteed – Fiducie	7,297	10,609	15,033	21,027
18	Combinations of above – Combinaisons des précédents	563	355	436	1,892
19	Government consolidated revenue funds – Fonds du revenu consolidé des administrations	—	—	—
20	Other – Autres	—	27	—	—
21	Total	8,731	12,778	18,844	25,946

TABLEAU 20. Cotisations aux régimes de pensions selon l'organisme de financement, 1965, 1970, 1974 et 1976

Employer - Employeur				Total				No
1965	1970	1974	1976	1965	1970	1974	1976	
thousands of dollars - milliers de dollars								
Contributions to all plans Contributions à tous les régimes								
108,980	128,145	251,612	297,649	203,052	226,564	396,365	483,426	1
1,228	501	312	333	2,336	1,018	650	659	2
374,852	583,048	1,051,302	1,868,744	637,522	925,027	1,646,796	2,773,792	3
33,491	29,547	59,610	90,472	61,307	47,641	81,778	117,794	4
..	308,051	563,344	741,763	..	516,266	854,079	1,166,831	5
134,848	3,504	6,820	9,811	265,333	10,985	11,465	15,848	6
653,399	1,052,796	1,933,000	3,008,772	1,169,550	1,727,501	2,991,133	4,558,350	7
Contributions to contributory plans Contributions aux régimes contributifs								
93,810	105,673	175,457	226,467	187,014	202,313	316,835	409,217	8
1,047	485	306	329	2,152	994	644	655	9
248,074	398,584	681,850	1,210,253	503,447	729,954	1,262,311	2,094,274	10
28,972	22,056	37,018	43,989	56,225	39,795	58,750	69,419	11
..	307,343	562,309	740,532	..	515,558	853,044	1,165,600	12
134,073	3,301	6,625	9,558	264,558	10,755	11,270	15,595	13
505,976	837,442	1,463,565	2,231,128	1,013,396	1,499,369	2,502,854	3,754,760	14
Contributions to non-contributory plans Contributions aux régimes non contributifs								
15,170	22,472	76,155	71,182	16,038	24,251	79,530	74,209	15
181	16	6	4	184	24	6	4	16
126,778	184,464	369,452	658,491	134,075	195,073	384,485	679,518	17
4,519	7,491	22,592	46,483	5,082	7,846	23,028	48,375	18
..	708	1,035	1,231	..	708	1,035	1,231	19
775	203	195	253	775	230	195	253	20
147,423	215,354	469,435	777,644	156,154	228,132	488,279	803,590	21



Pension Plans in Canada

1978

Régimes de pensions au Canada

1978



Statistics
Canada

Statistique
Canada

Note

This and other government publications may be purchased from local authorized agents and other community bookstores or by mail order.

Mail orders should be sent to Publications Distribution, Statistics Canada, Ottawa, K1A 0T6, or to Publishing Centre, Supply and Services Canada, Ottawa, K1A 0S9.

Inquiries about this publication should be addressed to:

Pensions Section,
Labour Division,

Statistics Canada, Ottawa, K1A 0T6 (telephone: 995-6918) or to a local office of the bureau's User Advisory Services Division:

St. John's (Nfld.)	(726-0713)
Halifax	(426-5331)
Montréal	(283-5725)
Ottawa	(992-4734)
Toronto	(966-6586)
Winnipeg	(949-4020)
Regina	(569-5405)
Edmonton	(425-5052)
Vancouver	(666-3695)

Toll-free access to the regional statistical information service is provided in Nova Scotia, New Brunswick, and Prince Edward Island by telephoning 1-800-565-7192. Throughout Saskatchewan, the Regina office can be reached by dialing 1-800-667-3524, and throughout Alberta, the Edmonton office can be reached by dialing 1-800-222-6400.

Nota

On peut se procurer cette publication, ainsi que toutes les publications du gouvernement du Canada, auprès des agents autorisés locaux, dans les librairies ordinaires ou par la poste.

Les commandes par la poste devront parvenir à Distribution des publications, Statistique Canada, Ottawa, K1A 0T6, ou à Imprimerie et édition, Approvisionnement et services Canada, Ottawa, K1A 0S9.

Toutes demandes de renseignements sur la présente publication doivent être adressées à:

Section des pensions,
Division du travail,

Statistique Canada, Ottawa, K1A 0T6 (téléphone: 995-6918) ou à un bureau local de la Division de l'assistance-utilisateurs situé aux endroits suivants:

St. John's (T. - N.)	(726-0713)
Halifax	(426-5331)
Montréal	(283-5725)
Ottawa	(992-4734)
Toronto	(966-6586)
Winnipeg	(949-4020)
Regina	(569-5405)
Edmonton	(425-5052)
Vancouver	(666-3695)

On peut obtenir une communication gratuite avec le service régional d'information statistique de la Nouvelle-Écosse, du Nouveau-Brunswick et de l'Île-du-Prince-Édouard en composant 1-800-565-7192. En Saskatchewan, on peut communiquer avec le bureau régional de Regina en composant 1-800-667-3524, et en Alberta, avec le bureau d'Edmonton au numéro 1-800-222-6400.

CATALOGUE

74-401

BIENNIAL - BIENNAL

DEPOSITORY LIBRARY MATERIAL

PENSION PLANS

IN CANADA

1978

REGIMES DE PENSIONS

AU CANADA

1978

ERRATA



Public and private sectors are incorrectly identified in Figure 1 on page 16. Darker shaded columns represent the public sector and lighter shaded columns represent the private sector.

Dans la figure 1, à la page 16, les secteurs public et privé sont mal représentés. Les colonnes foncées représentent le secteur public et les colonnes pâles, le secteur privé.

The year "1976" shown in line 3 of paragraph 2 on page 24 should read "1978".

A la 3^e ligne du deuxième paragraphe de la page 24, on devrait lire "1978" au lieu de "1976".

Statistics Canada

Labour Division
Pensions Section

Pension Plans in Canada

1978

Published under the authority of
the President of the Treasury Board

Statistics Canada should be credited when
reproducing or quoting any part of this report

Minister of Supply
and Services Canada 1979

October 1979
5-4202-503

Prix: Canada, \$7.00
Autres pays, \$8.40

Catalogue 74-401

Ottawa

Statistique Canada

Division du travail
Section des pensions

Régimes de pensions au Canada

1978

Publication autorisée par
le président du Conseil du Trésor

Reproduction ou citation autorisées sous réserve
d'indication de la source: Statistique Canada

© Ministre des Approvisionnements
et Services Canada 1979

Octobre 1979
5-4202-503

Prix: Canada, \$7.00
Autres pays, \$8.40

Catalogue 74-401

Ottawa

Symbols

The following standard symbols are used in Statistics Canada publications:

- . . figures not available.
- . . . figures not appropriate or not applicable.
- nil or zero.
- - amount too small to be expressed.
- P preliminary figures.
- † revised figures.
- x confidential to meet secrecy requirements of the Statistics Act.

Signes conventionnels

Les signes conventionnels suivants sont employés uniformément dans les publications de Statistique Canada:

- . . nombres indisponibles.
- . . . n'ayant pas lieu de figurer.
- néant ou zéro.
- - nombres infimes.
- P nombres provisoires.
- † nombres rectifiés.
- x confidentiel en vertu des dispositions de la Loi sur la statistique relatives au secret.



Table of Contents

	Page
Introduction	7
Scope and Nature of This Study	8
Registered Retirement Savings Plans	9
Highlights	13
Pension Plan Coverage	13
Plans in the Public and Private Sectors	14
Provincial Distribution	15
Industrial Distribution	16
Funding Agency	20
Contributory and Non-contributory Plans	22
Eligibility for Membership	24
Integration with Canada and Quebec Pension Plans	27
Type of Plan	29
Benefit Rates	33
Employee Contribution Rates	36
Retirement Age	38
Vesting on Termination of Employment	41
Death Benefits	45
Pension Indexing	47
Contributions	47
Pensioners	49

Table

Plans and Coverage

1. All Plans: Membership by Sex, Public and Private Sectors and Membership Size Group, 1978	53
2. Contributory Plans: Membership by Sex, Public and Private Sectors and Membership Size Group, 1978	54
3. Non-contributory Plans: Membership by Sex, Public and Private Sectors and Membership Size Group, 1978	55
4. Provincial Distribution of Plan Members by Sex, 1970, 1974 and 1978	56

Eligibility

5. Eligibility Conditions, Contributory and Non-contributory Plans, 1978	57
--	----

Table des matières

	Page
Introduction	7
Portée et nature de l'étude	8
Régimes enregistrés d'épargne-retraite	9
Faits saillants	13
Nombre de régimes et de participants	13
Régimes de pensions des secteurs public et privé	14
Répartition provinciale	15
Répartition selon l'activité économique	16
Financement	20
Régimes contributifs et non contributifs	22
Admissibilité	24
Intégration aux Régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec	27
Genres de régimes	29
Taux de prestations	33
Taux de cotisations des salariés	36
Âge de la retraite	38
Droit à la quote-part patronale à la cessation d'emploi	41
Prestations de décès	45
Indexation des pensions	47
Contributions	47
Pensionnés	49

Tableau

Régimes et nombre de participants

1. Tous les régimes: Nombre de participants selon le sexe par secteur (public et privé) et par groupe de taille de participants, 1978	53
2. Régimes contributifs: Nombre de participants selon le sexe par secteur (public et privé) et par groupe de taille de participants, 1978	54
3. Régimes non contributifs: Nombre de participants selon le sexe par secteur (public et privé) et par groupe de taille de participants, 1978	55
4. Répartition provinciale des participants selon le sexe, 1970, 1974 et 1978	56

Conditions d'admissibilité

5. Conditions d'admissibilité, régimes contributifs et non contributifs, 1978	57
---	----

TABLE OF CONTENTS — Continued

Table	Page
Integration	
6. Integration Methods in the Public and Private Sectors by Type of Plan, Showing Plans and Members, 1978	58
Types of Plans	
7. Plans and Members by Funding Agency and Type of Plan, 1978	60
8. Plans and Members by Type of Plan in the Public and Private Sectors, 1978	62
9. Types of Plans: Membership in Integrated and Non-integrated Plans, 1978	63
Benefit Rates	
10. Benefit Rates in Unit Benefit Plans Integrated by Step Rate Method Showing Plans and Members, 1978	64
11. Benefit Rates in Unit Benefit Plans Integrated by Benefit Offset and Ineligible Earnings Methods Showing Plans and Members, 1978	64
13. Benefit Rates by Type of Benefit in Non-integrated Unit Benefit Contributory and Non-contributory Plans Showing Plans and Members, 1978	66
14. Benefit Rates in Non-integrated, Contributory and Non-contributory Flat Benefit Plans Showing Membership by Sex, 1970 and 1978	68
16. Benefit Rates in Unit Benefit Plans in the Public and Private Sectors Showing Plans and Members, 1978	70
Contribution Rates	
12. Employee Contribution Rates by Benefit Rates in Non-integrated Unit Benefit Plans Showing Plans and Members, 1978	64

TABLE DES MATIÈRES — suite

Tableau	Page
Intégration	
6. Méthodes d'intégration dans les secteurs public et privé selon le genre de régime, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1978	58
Genres de régimes	
7. Régimes de pensions et nombre de participants selon le mode de financement et le genre de régime, 1978	60
8. Régimes de pensions et nombre de participants selon le genre de régime dans les secteurs public et privé, 1978	62
9. Genres de régimes: Nombre de participants aux régimes intégrés et non intégrés, 1978	63
Taux de prestations	
10. Taux de prestations des régimes intégrés à prestations partiellement déterminées selon la méthode à taux progressif, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1978	64
11. Taux de prestations des régimes intégrés à prestations partiellement déterminées, selon les méthodes de la pension réduite et des gains inadmissibles, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1978	64
13. Taux de prestations selon le genre de prestations des régimes non intégrés contributifs et non contributifs à prestations partiellement déterminées, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1978	66
14. Taux de prestations des régimes non intégrés à prestations déterminées, contributifs et non contributifs, avec indication du nombre de participants selon le sexe, 1970 et 1978	68
16. Taux de prestations des régimes à prestations partiellement déterminées dans les secteurs public et privé avec indication des régimes et du nombre de participants, 1978	70
Taux de cotisations	
12. Taux de cotisations des salariés selon le taux de prestations des régimes non intégrés à prestations partiellement déterminées, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1978	64

TABLE OF CONTENTS – Continued

Table	Page
Contribution Rates – Concluded	
15. Employee Contribution Rates in Contributory, Integrated and Non-integrated Pension Plans, 1978	68
17. Employee Contribution Rates in Contributory Plans in the Public and Private Sectors, 1978	71
Vesting on Termination of Employment	
18. Vesting on Termination of Employment – Deferred Full and Graduated – Public and Private Sector Plans, by Years of Service for Full Vesting, Showing Plans and Members Subject to Regulatory Legislation, 1970, 1974 and 1978	72
19. Vesting on Termination of Employment – Deferred Full and Graduated – Public and Private Sector Plans, by Years of Participation for Full Vesting, Showing Plans and Members Subject to Regulatory Legislation, 1970, 1974 and 1978	74
Normal Retirement Age	
20. Normal Retirement Age in Pension Plans in the Public and Private Sectors with Membership by Sex, 1970, 1974 and 1978	76
Early Retirement	
21. Early Retirement Provisions in Plans in the Public and Private Sectors, 1970, 1974 and 1978	78
Death Benefits	
22. Benefits on Death Before Retirement in Public and Private Sector Plans, 1970, 1974 and 1978	78
23. Benefits on Death After Retirement in Public and Private Sector Plans, 1970, 1974 and 1978	80
24. Widow's Pension in Public and Private Sector Plans, 1970, 1974 and 1978	81

TABLE DES MATIÈRES – suite

Tableau	Page
Taux de cotisations – fin	
15. Taux de cotisations des salariés aux régimes contributifs, intégrés et non intégrés, 1978	68
17. Taux de cotisations des salariés participant aux régimes contributifs dans les secteurs public et privé, 1978	71
Attribution de la quote-part Patronale à la cessation d'emploi	
18. Attribution de la quote-part patronale à la cessation d'emploi – Entière différée et graduelle différée – Régimes du secteur public et du secteur privé, selon les années de service pour la quote-part entière, avec indication des régimes et du nombre de participants assujettis à une loi de réglementation, 1970, 1974 et 1978	72
19. Attribution de la quote-part patronale à la cessation d'emploi – Entière différée et graduelle différée – Régimes du secteur public et du secteur privé, selon les années de participation pour la quote-part entière, avec indication des régimes et du nombre de participants assujettis à une loi de réglementation, 1970, 1974 et 1978	74
Âge normal de la retraite	
20. Âge normal de la retraite prévu par les régimes de pensions dans les secteurs public et privé et nombre de participants selon le sexe, 1970, 1974 et 1978	76
Retraite anticipée	
21. Dispositions relatives à la retraite anticipée, régimes du secteur public et du secteur privé, 1970, 1974 et 1978	78
Prestations de décès	
22. Prestations en cas de décès avant la retraite, régimes du secteur public et du secteur privé, 1970, 1974 et 1978	78
23. Prestations en cas de décès après la retraite, régimes du secteur public et du secteur privé, 1970, 1974 et 1978	80
24. Pensions de veuve, régimes du secteur public et du secteur privé, 1970, 1974 et 1978	81

TABLE OF CONTENTS — Concluded

Table	Page
Contributions	
25. Contributions to Pension Plans by Funding Agency, 1965, 1969, 1973 and 1977	82
26. Plans, Members and Contributions to Pension Plans by Funding Agency in the Public and Private Sectors	84

TABLE DES MATIÈRES — fin

Tableau	Page
Contributions	
25. Contributions aux régimes de pensions selon l'organisme de financement, 1965, 1969, 1973 et 1977	82
26. Régimes, participants et contributions aux régimes de pensions selon l'organisme de financement dans les secteurs public et privé	84

Introduction

In recent years the private pension plan system in Canada has become of ever increasing importance in the economy of the country. The progressive increase in the proportion of the population age 65 and over, the large sums of money flowing into pension funds to provide further benefits, the role of pension plans in labour negotiations, the relationship of private plans to the public social security programmes and the regulation of private plans by the federal and provincial government agencies illustrate the importance of private pension plans in the income replacement system for the elderly.

This study is based on material from a data bank which contains a wide range of data on employer-sponsored pension plans in Canada. Creation of the data bank was made possible by the co-operative statistical program developed jointly by Statistics Canada, the Quebec Pension Board, the Pension Commission of Ontario, the Pension Benefit Act Branches of the Alberta and Saskatchewan Departments of Labour and the Federal Department of Insurance in 1969. The provinces of Nova Scotia, New Brunswick and Manitoba were subsequently added to the program.

While the focus of this study is on the terms and conditions of private pension plans, it includes limited information on individual Registered Retirement Savings Plans and the benefits being paid to retired members of private pension plans. A separate section is devoted to each of these topics.

This report has been produced occasionally since 1960 and became a biennial publication in 1974. The 1965 study Survey of Pension Plan Coverage, was designed to provide bench-mark data on pension plans prior to the introduction of the Canada and Quebec Pension Plans and the 1970 study was produced to show the effect of these public plans on the private pension system. The current report updates the 1976 publication.

Information regarding the financial operations of trustee pension plans may be obtained from separate studies, published annually and quarterly, under the titles *Trusteed Pension Plans*, *Financial Statistics*, Catalogue 74-201 annual and *Quarterly Estimates of Trusteed Pension Funds* Catalogue 74-001 quarterly.

Introduction

Depuis quelques années, les régimes privés de pensions jouent un rôle de plus en plus important dans l'économie canadienne. L'augmentation progressive de la proportion de personnes âgées de 65 ans et plus, l'ampleur des fonds versés dans les caisses de pensions au titre de la retraite, la place qu'occupent les régimes de pension dans les négociations collectives, les liens qui existent entre les régimes privés d'une part et les programmes publics de sécurité sociale d'autre part, ainsi que la réglementation des régimes privés par les organismes fédéraux et provinciaux sont autant de facteurs qui témoignent de l'importance des régimes privés de pensions comme moyen de remplacement du revenu pour les personnes âgées.

La présente étude est fondée sur des renseignements tirés d'une banque de données renfermant une foule de détails sur les régimes de pensions en vigueur au Canada. La création de cette banque de données a été rendue possible grâce à un programme statistique conjoint mis sur pied en 1969 par Statistique Canada, la Régie des rentes du Québec, la Commission des pensions de l'Ontario, les ministères du Travail de l'Alberta et de la Saskatchewan (plus précisément leurs directions responsables du *Pension Benefit Act*) et le Département des assurances du Canada. Par la suite, la Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick et le Manitoba ont apporté leur concours à ce programme.

Bien que cette étude porte essentiellement sur les conditions des régimes privés de pensions, elle présente également certaines données sur les régimes enregistrés d'épargne-retraite et sur les prestations versées aux retraités qui ont cotisé à un régime privé de pension. Chacune de ces rubriques fait l'objet d'une section distincte.

Ce bulletin a été publié occasionnellement à partir de 1960 et il est devenu biennal en 1974. L'étude de 1965, intitulée Enquête sur les régimes de pensions, visait à fournir des données de référence sur les régimes de pensions qui existaient avant l'instauration du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec. L'étude de 1970 avait pour objet de faire ressortir les effets de ces régimes publics sur les régimes privés de pensions. Le présent bulletin est une mise à jour de la publication de 1976.

On peut obtenir des renseignements sur l'administration financière des régimes de pensions en fiducie en consultant des études publiées respectivement tous les ans et tous les trimestres et intitulées *Régimes de pensions en fiducie*, *statistique financière*, n° 74-201 au catalogue, et *Enquête trimestrielle sur les régimes de pensions en fiducie*, n° 74-001 au catalogue.

This study was prepared by the Pensions Section, Labour Division in Statistics Canada.

Scope and Nature of This Study

Private pensions plans, as defined in this study, include all occupational pension plans sponsored by employers in both the public and private sectors of the economy. Therefore, not only does this study include plans sponsored by individual companies, groups of employers, union, religious and charitable organizations and all other private sector employers, but also plans designed for employees of all levels of government whether federal, provincial or municipal where the government acts as employer. Thus, the superannuation plan for federal employees, plans for the Armed Forces, the RCMP, employees of government boards, commissions and Crown corporations as well as those for provincial and municipal employees were included. Specifically excluded were the Canada and Quebec Pension Plans.

The creation of the pensions data bank opened the way for the assembly and production of a much more extensive and infinitely more detailed set of data on all pension plans in operation in Canada than had ever been possible in the past. The data bank became a reality when a co-operative arrangement was worked out with provincial and federal agencies who administer pension benefits legislation.

Under terms of the various pension benefits acts all plans subject to legislative jurisdiction must be registered with the appropriate pension authority and to be registered, the plans and any subsequent amendments must comply with prescribed standards. The statistical system was directly linked to the administrative procedures followed by the pension authorities in their pre-registration review. Thus, as each plan or amendment is reviewed for compliance, analysts simultaneously complete specially designed information returns which capture 79 items of information for each plan. The completed returns are then forwarded to Statistics Canada for review and processing.

Uniformity and consistency in the conversion of the complex terms and conditions of plans into machine-readable form has been maintained through adoption by all agencies of a common conceptual and statistical framework. The entire system based on this framework is closely monitored by Statistics Canada to ensure that uniformity is maintained. As new plans are introduced or existing ones terminated, the information is transmitted to the central file. Annual reports filed in compliance with applicable legislation are used as the source for updating information on annual contributions and current membership.

Le présent bulletin a été rédigé par la Section des pensions de la Division du travail de Statistique Canada.

Portée et nature de l'étude

Aux fins de cette étude, les régimes privés de pensions englobent tous les régimes professionnels parrainés par les employeurs tant du secteur public que du secteur privé. Par conséquent, l'étude porte non seulement sur les régimes parrainés par des entreprises, des groupes d'employeurs, des syndicats, des organismes religieux et de bienfaisance et tous les autres employeurs du secteur privé, mais également sur les régimes destinés aux fonctionnaires des trois niveaux de l'administration publique, fédérale, provinciale et municipale, dans le cas où celle-ci fait office d'employeur. Ainsi, le régime de pensions à l'intention des fonctionnaires fédéraux, le Régime des Forces armées, le Régime de la GRC et les régimes des employés des offices, commissions et conseils de l'État et des sociétés de la Couronne, ainsi que les régimes des fonctionnaires provinciaux et municipaux ont été pris en compte. Sont exclus le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec.

L'établissement de la banque de données sur les régimes de pensions a amorcé la constitution et la production d'une série de données beaucoup plus complète et considérablement plus détaillée que jamais auparavant sur tous les régimes de pensions en vigueur au Canada. La banque de données a vu le jour grâce à un accord de coopération conclu avec les organismes fédéraux et provinciaux chargés de l'application des lois régissant les prestations de retraite.

Tous les régimes auxquels s'appliquent les diverses lois sur les prestations de retraite doivent être enregistrés auprès de l'organisme compétent en matière de pensions et, à cette fin, ils doivent être conformes aux normes établies, tout comme, d'ailleurs, les modifications qui y sont apportées. L'appareil statistique est directement lié aux procédures d'examen des demandes d'enregistrement. À ce stade, des analystes remplissent des formules spéciales renfermant 79 éléments d'information sur chaque régime. Une fois remplies, ces formules sont renvoyées à Statistique Canada pour être examinées et traitées.

Pour que les modalités complexes des régimes puissent être converties en données ordinales uniformes et compatibles, tous les organismes ont adopté le même cadre théorique et statistique. Statistique Canada exerce une surveillance rigoureuse sur l'ensemble du système ainsi constitué afin d'assurer l'uniformité des données. À mesure que des régimes sont créés ou abandonnés, les renseignements sont versés au fichier central. Les formules annuelles remplies en conformité des lois pertinentes servent de point de repère pour la mise à jour des données sur les cotisations annuelles et la participation aux régimes.

The co-operative program, which was originally linked to the administrative systems of Quebec, Ontario, Alberta, Saskatchewan and the federal government, has been expanded to include the provinces of Nova Scotia, New Brunswick and Manitoba.

Some jurisdictions specifically exclude from their legislation public service plans. These are added to the data base by direct contact with the plan administrators. Altogether, these sources provide annual updated information on over 90% of the pension plans operating in Canada. Biennially, for purposes of this publication, the "gap area", that is those provinces without legislation where nearly 1,000 plans are in operation, is surveyed. This supplemental survey is focused on obtaining copies of pension plans from the sponsors so that a comprehensive record comparable to the balance of the data base can be produced. For those who provide a plan, future requests can be confined to a short questionnaire asking only for amendments to their plan, current contributions and number of employees covered. Well over half of the respondents complied with the request for a copy of the plan text. Those who were unable to comply were asked to complete a questionnaire which asked for information on the selected number of key features included in this report. Thus, the information contained herein was based on virtually all pension plans operating in Canada, providing what is essentially a census of all plans.

A flexible retrieval system provides fast and easy access to the "data bank" so that special requests may be serviced quickly and efficiently, thus providing a new tool for special studies and detailed analysis. The system virtually eliminates major surveys other than for those few plans in the "gap areas". Thus, close co-operation among a number of government agencies has produced more detailed, extensive and, most importantly, more reliable and accurate data on pension plans in Canada than had ever been possible heretofore.

Registered Retirement Savings Plans

Related to, but separate from, the private pension system are Registered Retirement Savings Plans (RRSP) that serve as a vehicle for personal retirement savings either exclusively or in conjunction with an employer sponsored pension plan. Since 1957 when the Income Tax Act was amended to permit an individual to make contributions to a retirement plan for himself and deduct these contributions from gross income for income tax purposes, RRSP's have shown a phenomenal growth both in terms of the number of individuals claiming these deductions as well as the aggregate amount of premiums reported. As a consequence, included in this report are some data on RRSP's, produced from special tabulations of Revenue Canada, Taxation statistics.

Le programme de coopération qui était à l'origine lié aux systèmes administratifs du Québec, de l'Ontario, de l'Alberta, de la Saskatchewan et de l'administration fédérale, a été élargi pour englober la Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick et le Manitoba.

Certaines provinces ne légifèrent pas sur les régimes du secteur public. Les données relatives à ces régimes sont donc obtenues en communiquant directement avec les administrateurs des régimes. L'ensemble de ces sources fournissent annuellement des données à jour sur plus de 90 % des régimes de pensions en vigueur au Canada. Une fois tous les deux ans, les "régions omises", c'est-à-dire les provinces qui n'ont pas de loi en la matière et où près de 1,000 régimes sont en vigueur, sont observées pour les fins de l'étude. Cette enquête supplémentaire vise avant tout à recueillir des exemplaires des documents auprès de ceux qui parrainent les régimes afin que l'on puisse produire des statistiques complètes comparables à celles du reste de la banque de données. Les personnes qui font l'objet de l'enquête et qui ont présenté une première déclaration peuvent se contenter, par la suite, de répondre à un court questionnaire portant seulement sur les modifications apportées à leur régime, les cotisations actuelles et le nombre de participants. Beaucoup plus de la moitié des personnes interrogées ont accepté de fournir un exemplaire de l'énoncé de leur régime. Celles qui ne l'ont pas fait ont été invitées à remplir un questionnaire portant uniquement sur les principaux éléments présentés dans cette publication. Ainsi, les données publiées ici sont fondées sur presque tous les régimes de pensions en vigueur au Canada et représentent essentiellement tous les régimes.

Un système d'extraction souple permet d'accéder rapidement et facilement à la "banque de données", de sorte qu'il est possible de répondre promptement et efficacement aux demandes spéciales. On dispose donc d'un nouvel instrument pour effectuer des études spéciales et des analyses détaillées. Grâce à ce système, les enquêtes d'envergure sont pour ainsi dire éliminées, sauf dans le cas de quelques régimes en vigueur dans les "régions omises". Ainsi, en travaillant en étroite collaboration, un certain nombre d'organismes publics ont produit des données plus détaillées, plus complètes et, ce qui importe davantage, plus fiables et plus exactes que jamais auparavant sur les régimes de pensions au Canada.

Régimes enregistrés d'épargne-retraite

Les Régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) se rattachent aux régimes privés de pensions, mais ils en diffèrent néanmoins. Ce sont des régimes d'épargne-retraite auxquels les particuliers participent à titre personnel, tout en pouvant participer au régime de pension offert par leur employeur. Depuis que la Loi de l'impôt sur le revenu a été modifiée en 1957 de façon à permettre de déduire du revenu brut imposable les cotisations versées à un régime personnel d'épargne-retraite, les REER ont connu une croissance prodigieuse, tant pour ce qui est du nombre de participants que du montant des cotisations accumulées. Par conséquent, cette publication contient également des données sur les REER, qui proviennent de totalisations spéciales fournies par Revenu Canada, Impôt.

TEXT TABLE I. Contributors to RRSP's and Average Annual Contributions by Contributor's Annual Income, 1976

TABLEAU EXPLICATIF I. Cotisants aux REER et cotisations annuelles moyennes selon le revenu annuel du cotisant, 1976

Income Revenu	Contributors to RRSP's only		Dual contributors ¹		Total contributors to RRSP's	
	Cotisants aux REER seulement		Cotisants à deux régimes ¹		Nombre total de cotisants aux REER	
	Number	Average contribution	Number	Average contribution	Number	Average contribution
	Nombre	Cotisations moyennes	Nombre	Cotisations moyennes	Nombre	Cotisations moyennes
		dollars		dollars		dollars
Less than \$2,000 - Moins de \$2,000	3,119	360	43	216	3,162	358
\$ 2,000 - \$ 2,999	3,571	436	125	280	3,696	430
3,000 - 3,999	5,675	339	147	455	5,822	342
4,000 - 4,999	9,926	394	1,034	422	10,960	397
5,000 - 5,999	14,847	569	1,129	356	15,976	554
6,000 - 6,999	21,960	675	2,342	503	24,302	659
7,000 - 7,999	25,616	687	4,710	619	30,326	676
8,000 - 8,999	29,599	828	11,511	671	41,110	784
9,000 - 9,999	31,915	898	14,288	654	46,203	823
10,000 - 14,999	186,859	1,139	115,231	913	302,090	1,053
15,000 - 19,999	154,184	1,499	150,236	1,184	304,420	1,344
20,000 - 24,999	101,238	2,138	97,569	1,442	198,807	1,796
25,000 and over - et plus	182,591	3,809	121,883	1,733	304,474	1,638
Total	771,100	1,891	520,248	1,263	1,291,348	1,638

¹ Contributors to private pension plans who also contributed to a RRSP.
¹ Cotisants aux régimes privés de pensions qui ont aussi participé à un REER.
Source: Derived from special tabulations from Revenue Canada, Taxation.
Source: Totalisations spéciales fournies par Revenu Canada (Impôt).

TEXT TABLE II. Average Annual Contributions to Private Pension Plans and RRSP's Made by Dual Contributors, by Annual Income, 1976

TABLEAU EXPLICATIF II. Cotisations annuelles moyennes aux régimes privés de pensions et aux REER versées par les cotisants selon le revenu annuel, 1976

Income Revenu	Dual contributors to both RRSP's and private pension plans	Average contribution to private pension plans	Average contribution to RRSP's	Average contribution to RRSP's and private pension plans
	Personnes cotisant à la fois à un REER et à un régime privé de pension	Cotisations moyennes aux régimes privés de pensions	Cotisations moyennes aux REER	Cotisations moyennes combinaison à un REER et à un régime privé de pension
Less than \$2,000 - Moins de \$2,000	43	74	216	290
\$ 2,000 - \$ 2,999	125	166	280	446
3,000 - 3,999	147	88	455	543
4,000 - 4,999	1,034	117	422	539
5,000 - 5,999	1,129	206	356	561
6,000 - 6,999	2,342	204	503	707
7,000 - 7,999	4,710	250	619	869
8,000 - 8,999	11,511	261	671	932
9,000 - 9,999	14,288	327	654	981
10,000 - 14,999	115,231	504	913	1,417
15,000 - 19,999	150,236	758	1,184	1,942
20,000 - 24,999	97,569	944	1,442	2,386
25,000 and over - et plus	121,883	1,358	1,733	3,092
Total	520,248	844	1,263	2,108

Source: Special tabulations from Revenue Canada, Taxation.
Source: Totalisations spéciales fournies par Revenu Canada (Impôt).

A study of these taxation statistics reveals that total premiums to RRSP's increased from \$27.5 million in 1960 to \$225 million in 1970, and more especially, showed a remarkable growth during the 1970's reaching \$2,115 million in 1976. In fact, in 1976, the latest year for which complete taxation statistics were available at the time of writing, aggregate RRSP premiums exceeded for the first time the total employee contributions to employer sponsored pension plans. In 1970 less than 250,000 Canadians, just 2.7% of all tax filers, contributed an average of \$905 into this savings vehicle, whereas in 1976 there were 1,291,348 contributors, 10.5% of all tax filers that year, reporting an average contribution of \$1,638.

Participation in the RRSP program was largely confined to taxpayers in the upper income levels, since logically they were the ones who were most likely to have surplus for savings, and furthermore had more to gain because of their higher marginal tax rates. Of the nearly 1.3 million taxpayers who reported RRSP contributions in 1976, nearly 86% had earnings of \$10,000 or more. While the average contribution was \$1,638, taxpayers in the higher earnings brackets contributed average amounts ranging from \$1,053 for those in the \$10,000 to \$14,999 range and \$2,978 for those who earned \$25,000 or more.

As is evident from the accompanying Text Tables I and II, 520,248 or 40% of all contributors to RRSP's in 1976 also contributed to employer sponsored pension plans. On average they paid \$1,263 into an RRSP in addition to \$844 to their employer's pension plan for a total of \$2,108. It is interesting to note that the 771,100 contributors to RRSP's only, paid an average of \$1,891. The 520,248 dual contributors represented less than 17% of all contributors to pension plans and averaged \$844 in pension plan contributions.

As was mentioned before, participation in RRSP's was much more prevalent amongst tax filers in the upper income levels, i.e., nearly 86% of all contributors to RRSP's in 1976 reported total income in excess of \$10,000. This situation was even more evident amongst contributors to both RRSP's and pension plans, where the number of participants earning in excess of \$10,000 represented over 93% of all dual contributors.

L'étude de ces statistiques de l'impôt révèle que le montant global des cotisations versées au titre des REER est passé de \$27.5 millions en 1960 à \$225 millions en 1970. En outre, on a enregistré au cours des années 70 une augmentation considérable du montant des cotisations, qui atteint \$2,115 millions en 1976. En fait, le montant total des cotisations versées au titre des REER a dépassé pour la première fois en 1976, dernière année pour laquelle nous disposons de statistiques fiscales complètes, le montant des cotisations totales versées par les salariés au titre de l'ensemble des régimes de pensions parrainés par les employeurs. En 1970, moins de 250,000 Canadiens, soit seulement 2.7 % du nombre total de contribuables, ont cotisé à un REER, et les cotisations s'établissaient en moyenne à \$905. En 1976, les cotisants étaient au nombre de 1,291,348, soit 10.5 % de tous les contribuables cette année-là, et la moyenne des cotisations déclarées s'élevait à \$1,638.

La participation à un REER se limitait surtout aux contribuables classés dans les tranches de revenu les plus élevées, puisque ceux-ci étaient davantage en mesure de disposer d'un supplément pour des épargnes, et que ce programme était plus intéressant pour eux en raison de leur taux d'imposition élevé. Près de 1.3 million de contribuables ont déclaré avoir cotisé à un REER en 1976; de ce nombre, près de 86 % ont déclaré des gains annuels de \$10,000 ou plus. Alors que les cotisations s'établissaient en moyenne à \$1,638, celles des contribuables appartenant aux tranches supérieures de revenu se situaient en moyenne entre \$1,053 pour ceux dont le revenu s'échelonnait de \$10,000 à \$14,999, et \$2,978 pour ceux dont le revenu s'élevait à \$25,000 ou plus.

Comme l'indiquent les tableaux explicatifs I et II, 520,248 cotisants, soit 40 % de tous les cotisants aux REER en 1976, ont également versé des cotisations à un régime de pension parrainé par leur employeur. Ils ont versé en moyenne \$1,263 au titre d'un REER et \$844 au régime de pension de leur employeur, soit \$2,108 au total. Il est intéressant de noter que la moyenne des cotisations versées par les 771,100 cotisants aux REER a été de \$1,891. Les cotisants à deux régimes, au nombre de 520,248, représentent moins de 17 % du nombre total des cotisants à des régimes de pensions et le montant des cotisations moyennes s'établit à \$844.

Comme nous l'avons indiqué précédemment, c'est parmi les contribuables classés dans les tranches de revenu les plus élevées que la participation aux REER est la plus forte: en effet, près de 86 % du nombre total des cotisants aux REER en 1976 ont déclaré des gains annuels supérieurs à \$10,000. Ce phénomène est encore plus manifeste pour ce qui est des cotisants qui participent à la fois à un régime enregistré d'épargne-retraite et à un régime privé de pension: en effet, plus de 93 % des cotisants à deux régimes ont déclaré un revenu supérieur à \$10,000.

HIGHLIGHTS

Pension Plan Coverage

Private pension plan coverage grew from 3.9 million workers in 1976 to 4.2 million by 1978, and increase of 7.5%. This increase in membership occurred over a period when the number of plans operating in Canada dropped from 15,625 in 1976 to 15,095 at the beginning of 1978.

The decline in the number of plans was confined to the smaller ones. As may be seen in Text Table III, plans with less than five members dropped by 711 plans while plans with membership in the five to 14 range dropped by 241. All other size groups recorded an increase in the number of plans thus reducing the net decline to 530 plans. Although in absolute terms, most of the reduction in plans occurred in the private sector which lost 479 plans compared with 51 plans in the public sector, 66% of the increase in total membership occurred in private sector plans.

FAITS SAILLANTS

Nombre de régimes et de participants

Le nombre de participants aux régimes privés de pensions au Canada est passé de 3.9 millions en 1976 à 4.2 millions en 1978, soit une augmentation de 7.5 %. Cette augmentation a eu lieu au moment où diminuait le nombre de régimes en vigueur au Canada, passant de 15,625 en 1976 à 15,095 au début de 1978.

Cette diminution a surtout été observée au chapitre des régimes de faible envergure. Comme l'indique le tableau explicatif III, le nombre des régimes comptant moins de cinq participants a diminué de 711, tandis que le nombre des régimes comptant entre cinq et 14 participants a diminué de 241. On enregistre par ailleurs une augmentation du nombre des régimes de toutes autres tailles, ce qui donne une diminution nette du nombre de régimes de 530. Bien qu'en termes absolus, ce recul soit surtout sensible au chapitre des régimes privés, dont le nombre a diminué de 479 contre 51 pour les régimes publics, 66 % des nouveaux participants ont souscrit à des régimes privés.

TEXT TABLE III. Pension Plans and Members by Membership Size Group, 1960, 1965, 1970, 1974, 1976 and 1978

TABLEAU EXPLICATIF III. Régimes de pensions et participants par groupe de taille de participants, 1960, 1965, 1970, 1974, 1976 et 1978

Membership size group	1960				1965				1970			
Groupe de taille de participants	Plans		Members		Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes		Participants		Régimes		Participants		Régimes		Participants	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
Less than 5 – Moins de 5	1		1		5,032	36.8	11,303	0.5	6,604	41.0	14,429	0.5
5 - 14	5,037	56.5	24,000	1.3	3,659	26.8	30,843	1.3	4,008	24.8	33,739	1.2
15 - 99	2,613	29.3	101,000	5.6	3,351	24.5	130,058	5.5	3,674	22.8	142,892	5.1
100 - 499	892	10.0	193,000	10.6	1,127	8.3	244,577	10.4	1,266	7.8	273,521	9.7
500 - 1,999	249	2.8	249,000	13.7	345	2.5	345,483	14.7	406	2.5	404,638	14.3
2,000 and over – et plus	129	1.4	1,248,000	68.8	146	1.1	1,583,384	67.6	179	1.1	1,953,117	69.2
Total	8,920	100.0	1,815,000	100.0	13,660	100.0	2,345,648	100.0	16,137	100.0	2,822,336	100.0
1974												
1976												
1978												
	Plans		Members		Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes		Participants		Régimes		Participants		Régimes		Participants	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
Less than 5 – Moins de 5	5,127	32.3	11,208	0.3	4,463	28.6	9,952	0.3	3,752	24.9	8,462	0.2
5 - 14	4,232	26.7	36,210	1.1	4,327	27.7	37,052	0.9	4,086	27.1	35,256	0.8
15 - 99	4,322	27.3	163,813	4.8	4,542	29.0	174,472	4.5	4,751	31.5	183,481	4.4
100 - 499	1,504	9.5	329,326	9.6	1,587	10.2	350,416	9.0	1,739	11.5	384,967	9.2
500 - 1,999	451	2.8	444,543	13.0	471	3.0	455,571	11.7	519	3.4	513,760	12.3
2,000 and over – et plus	217	1.4	2,439,145	71.2	235	1.5	2,875,035	73.6	248	1.6	3,067,318	73.1
Total	15,853	100.0	3,424,245	100.0	15,625	100.0	3,902,498	100.0	15,095	100.0	4,193,244	100.0

¹ Not available. This group included with 5 - 14 group.

¹ Nous ne disposons pas des données. Ce groupe est compris dans le groupe 5 - 14.

In recent years much public debate has centered around the adequacy of the coverage of the labour force by private pension plans in Canada. To simply

Depuis quelques années, on s'interroge sur le nombre exact de travailleurs qui participent à des régimes privés. Affirmer que le taux de participation à des régimes privés de

state that only 39.6% of the labour force was covered by private pension plans at the beginning of 1978 tends to understate coverage since many workers included in the labour force were not eligible to participate in registered pension plans.

Since participation in private pension plans is restricted to paid workers having an employer-employee relationship, the self-employed and non-paid family workers have no opportunity to participate in employer sponsored pension plans. Subtracting this group from the labour force produces a coverage rate of 44.1%. In other words, at the beginning of 1978 44.1% of the paid workers in the labour force were members of private pension plans.

In addition, the unemployed who constitute a significant component of the labour force, cannot participate in private pension plans. If this group were also eliminated from the labour force then it can be said that 47.9% of all employed paid workers were covered by private pension plans at the beginning of 1978.

The labour force base could be further refined by the exclusion of part-time workers who are ineligible to participate in most private pension plans in Canada. Thus, if coverage was measured against employed, full-time paid workers the rate would increase to 53.8%.

Plans in the Public and Private Sectors

This report embraces all employer-sponsored pension plans in Canada in both the private and public sectors. However, since there are significant differences between public and private sector plans the obvious points of contrast should be emphasized.

To begin with, consider the size of the public sector. At the beginning of 1978 there were only 661 public sector plans, but these plans covered some 1.8 million members, representing 44% of the members of all plans. The public sector was dominated by plans having membership of 2,000 or more. Although only 10% of public sector plans were of this size they nevertheless covered 96% of all public sector members. Perhaps even more striking is the fact that 11 large plans, each with membership in excess of 30,000 accounted for 74% of all public sector members. This group includes some of the largest plans in the country such as those for federal public servants, the Armed Forces, Crown corporations and public servants of some of the provinces.

In sharp contrast, the 2.3 million private sector members were covered by 14,434 plans. The 179 plans that had membership of 2,000 or more represented little more than 1% of all private sector plans

pensions n'était que de 39.6 % au début de 1978, c'est ne pas tenir compte des nombreux travailleurs qui ne peuvent pas participer à un régime enregistré de pension.

Étant donné que les régimes privés de pensions s'adressent exclusivement aux travailleurs rémunérés puisqu'ils supposent une relation employeur-employé, les travailleurs indépendants et les travailleurs familiaux non rémunérés ne peuvent pas participer à un régime de pension parrainé par l'employeur. Si l'on ne tient pas compte de ce groupe, on obtient un taux de participation de 44.1 %. En d'autres termes, on peut dire qu'au début de 1978, 44.1 % des travailleurs rémunérés cotisaient à des régimes privés de pensions.

En outre, les chômeurs, qui constituent une fraction importante de la population active, ne peuvent pas participer à un régime privé de pension. Si l'on élimine également ce groupe, on s'aperçoit que 47.9 % de tous les travailleurs rémunérés participaient à un régime privé de pension au début de 1978.

On peut également exclure de la population active visée par les régimes de pensions les travailleurs à temps partiel qui ne peuvent habituellement pas participer à des régimes privés de pensions au Canada. Si l'on tient compte uniquement des travailleurs rémunérés travaillant à plein temps, le taux de participation atteint 53.8 %.

Régimes de pensions des secteurs public et privé

Ce bulletin englobe tous les régimes de pensions parrainés par les employeurs des secteurs public et privé au Canada. Cependant, étant donné que les régimes de pensions diffèrent d'un secteur à l'autre, nous ferons ressortir les principales différences.

Considérons tout d'abord l'ampleur du secteur public. Au début de 1978, le secteur public ne comptait que 661 régimes, regroupant 1.8 million de cotisants, soit 44 % du nombre total de participants à tous les régimes. Le secteur public était surtout doté de régimes comptant 2,000 adhérents et plus. Bien que les régimes de cette taille ne constituaient que 10 % des régimes du secteur public, ils accaparaient néanmoins 96 % de tous les participants du secteur public. Il est encore plus frappant de constater que les 11 régimes principaux, comptant chacun plus de 30,000 participants, regroupaient 74 % de tous les adhérents du secteur public. Le secteur public offre quelques-uns des régimes les plus importants au fédéraux, aux militaires, aux employés des sociétés de la Couronne et aux fonctionnaires de certaines provinces.

Par opposition, les 2.3 millions de participants du secteur privé adhèrent à 14,434 régimes. Les 179 régimes comptant 2,000 participants et plus représentent un peu plus de 1 % de tous les régimes privés, mais ils regroupent 55 % de tous les

but covered 55% of all members in this sector. Only six private sector plans had membership in excess of 30,000 but these plans covered 14% of all members.

Private and public sector plans differ in a number of other areas such as funding agency, benefit levels, employee contribution rates, retirement ages and post retirement indexing. These differences will be highlighted throughout the report.

Provincial Distribution

With some of the largest plans in the country operating within its borders, Ontario had 1,668,897 participants in 1978, the largest membership of any province, representing nearly 40% of the total in Canada. Among the plans operating in Ontario was the federal superannuation plan, by far the largest in the country. Although federal employees were found in every province, 46% were employed in Ontario. This plan together with pension plans for provincial employees, municipal employees, teachers, and those in some of the largest industrial enterprises in the country, combined to make Ontario the locale for the heaviest membership concentration. Quebec ranked second in terms of plan participation, and although well below those in its neighbouring province, the 1,117,775 participants made up well over one quarter of the national total. Between them, therefore, Quebec and Ontario accounted for two thirds of all plan members in 1978.

British Columbia, with 490,969 members in 1978, ranked third and recorded the largest percentage increase, 52% above the level reached in 1974. Also up substantially was the membership in Alberta, from 220,133 in 1974 to 307,624 in 1978, an increase of nearly 40%. The other provinces also recorded significant increases over the same period, ranging from 10% for Prince Edward Island to 33% for Manitoba.

The distribution of membership by public and private sectors varied sharply between the provinces. In five provinces membership in private sector plans exceeded membership in public sector plans. Ontario had the highest proportion of private sector members at 61%, followed by British Columbia at 58% and Quebec at 54%. While Manitoba and Alberta had more private sector members, the proportions were only slightly over 50%. In the other five provinces membership in public sector plans was most pronounced, particularly in Prince Edward Island and Newfoundland where the proportion of these members was 73% and 68% respectively.

membres de ce secteur. Six régimes privés seulement comptent plus de 30,000 membres, mais ils regroupent 14 % du nombre total de participants.

Les régimes des secteurs public et privé se distinguent sur de nombreux autres plans: organismes de financement, niveaux des prestations, taux de cotisations des employés, âge de la retraite et dispositions d'indexation en cours de retraite. Nous ferons ressortir ces différences dans toute la publication.

Répartition provinciale

C'est en Ontario que l'on trouve quelques-uns des plus gros régimes et que l'on enregistre la participation la plus forte: 1,668,897 membres en 1978, soit environ 40 % de l'ensemble des participants au pays. Parmi les régimes offerts en Ontario, c'est le régime fédéral de pension de retraite, le plus important au Canada, qui compte le plus grand nombre d'adhérents. Bien que l'on trouve des fonctionnaires fédéraux dans chaque province, 46 % d'entre eux travaillent en Ontario. Si l'on ajoute au régime fédéral les régimes de pensions offerts aux employés provinciaux, municipaux et aux professeurs, ainsi que les régimes qui sont offerts dans les plus grosses entreprises industrielles au Canada, on constate que c'est en Ontario que l'on enregistre la participation la plus forte. Le Québec se classe au deuxième rang avec 1,117,775 adhérents, chiffre nettement inférieur à celui de l'Ontario mais qui représente néanmoins plus du quart de l'ensemble des participants au Canada. À elles deux, les provinces du Québec et de l'Ontario regroupaient les deux tiers de tous les participants en 1978.

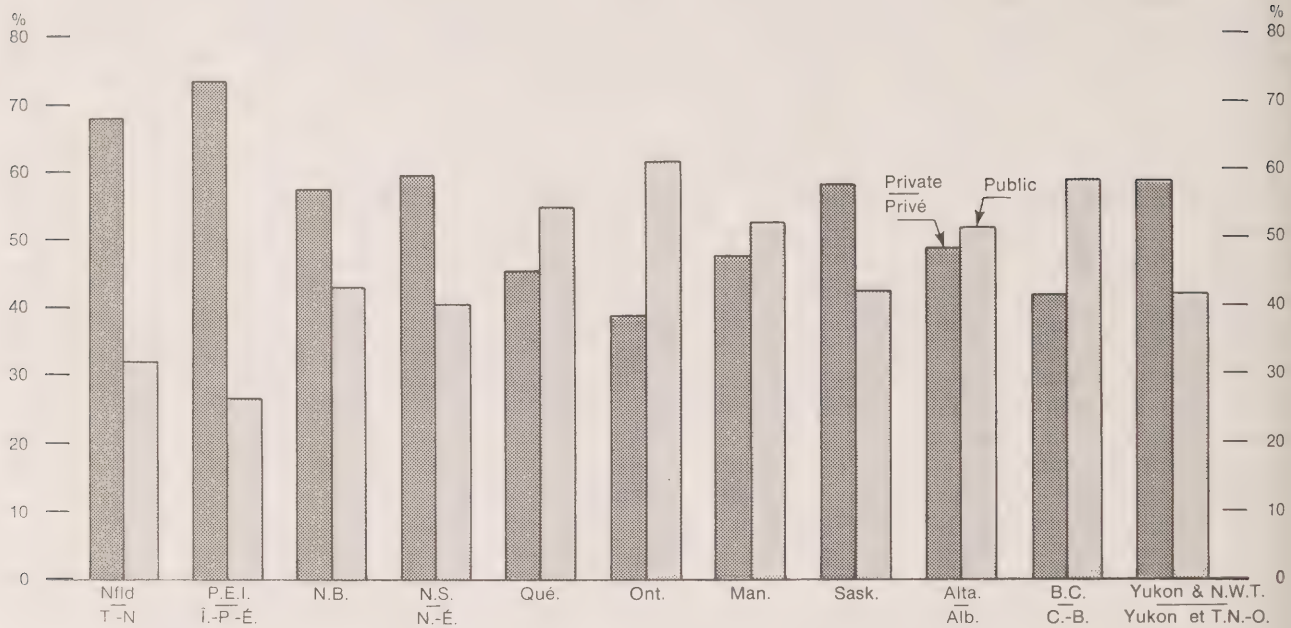
C'est en Colombie-Britannique que l'accroissement en pourcentage a été le plus marqué: le nombre des participants s'est en effet accru de 52 % par rapport à 1974, atteignant 490,969 en 1978, ce qui classe cette province au troisième rang. La participation a également affiché une hausse appréciable d'environ 40 % en Alberta: de 220,133 membres en 1974, elle est passée à 307,624 en 1978. Au cours de la même période, on a également enregistré une hausse sensible de la participation dans les autres provinces, s'échelonnant de 10 % à l'Île-du-Prince-Édouard à 33 % au Manitoba.

La répartition des participants entre les secteurs public et privé varie sensiblement d'une province à l'autre. Dans cinq provinces, le nombre d'adhérents à des régimes privés dépasse celui des adhérents aux régimes du secteur public. C'est en Ontario que l'on enregistre le plus fort pourcentage de participants à des régimes privés (61 %), suivie de la Colombie-Britannique (58 %) et du Québec (54 %). Bien que le nombre de participants à des régimes privés soit également plus important au Manitoba et en Alberta, cela ne représente qu'un pourcentage légèrement supérieur à 50 %. Dans les cinq autres provinces, c'est dans le secteur public que l'on compte le plus grand nombre de membres, en particulier à l'Île-du-Prince-Édouard et à Terre-Neuve, où le pourcentage est de 73 % et 68 % respectivement.

Figure 1

Proportion of Pension Plan Members in the Provinces Covered by Plans in the Public and Private Sectors, 1978

Proportion de participants dans les provinces aux régimes des secteurs public et privé, 1978



Industrial Distribution

Limitations of the Industrial Data

Classification of pension plans by their industrial affiliation presented a number of technical difficulties, particularly in the allocation of multi-industry plans. In theory, an industry is a grouping of establishments each of which produces a single identical product. At best, this type of classification is a complex process because, in many cases, the range of products associated with a particular establishment is quite diverse. But this complexity is magnified when dealing with companies whose activities cut across a number of industrial sectors or for a family of companies in widely different industries. An example is the Canadian Pacific group of companies which includes railroads, steamship lines, an air line, hotels and an investment company. Units of this magnitude can only be classified on the basis of the principal activity with the total output and all other economic measurements aggregated into a single industry.

Most pension plans are in single industry units and present no classification problem. Difficulties arise with the large integrated companies whose operations cut across a number of industrial sectors. Since these

Répartition selon l'activité économique

Limites des données par activité économique

La classification des régimes de pensions selon leur appartenance aux différentes branches d'activité présentait un certain nombre de difficultés d'ordre technique, notamment dans le cas des régimes englobant plusieurs secteurs. En théorie, une branche d'activité économique consiste en un groupe d'établissement dont chacun fabrique un seul et même produit. Même dans les situations les plus simples, ce genre de classification est fort complexe car, dans bien des cas, la diversité des produits associés à une entreprise particulière est très grande. De plus, cette complexité s'accroît lorsqu'on a affaire à des entreprises dont les activités touchent un grand nombre de secteurs, ou à une famille d'entreprises réparties dans des branches d'activité complètement différentes. À titre d'exemple, citons le Canadien Pacifique qui comprend une société ferroviaire, des compagnies de navigation, une compagnie aérienne, des hôtels et une société de placements. Les entreprises de cette taille ne peuvent se classer qu'en fonction de leur activité principale, les données sur leur production totale et toutes les autres données économiques étant regroupées en une activité économique unique.

La plupart des régimes de pensions ne s'étendent qu'à une seule activité économique et ne posent aucun problème de classification. Les difficultés surgissent lorsqu'il s'agit de grandes entreprises intégrées dont les activités touchent un

large organizations have a very heavy weighting in terms of members covered, the classification of these units severely limits the validity of the industrial distribution presented in this report.

A number of anomalies were found. One or two industries in the manufacturing group showed a larger number of persons covered by pension plans than the estimated annual employment. On examination, it was found that the industrial group was dominated by a few large integrated firms whose operations cut across a number of industries such as manufacturing, wholesale and retail trade. Since the principal activity was manufacturing, the plan was assigned to this industry, thus overstating manufacturing at the expense of retail and wholesale trade.

A classic example was forestry. The integrated firms which characterize this industry, cut across a number of industrial groupings, so that the ultimate allocation of the plans absorbed such significant numbers of forestry workers that the remaining figures were grossly distorted. In practice, the figures were so poor, and so obviously understated, that forestry is no longer shown separately.

Another area where sharp differences appeared was in public administration and defence. The classification principles normally applied in this area by the Standard Industrial Classification (SIC) system is somewhat different from the other industrial sectors and as such, corresponds more closely to the techniques used for pension classification. For government entities, the unit of measurement is the number employed rather than the "census value added". Nevertheless even here, where classification principles are common, there are wide deviations due to the structure of the pension system based on large integrated units where detailed data are difficult if not impossible to get. An excellent example is the Ontario Municipal Employees Retirement System (OMERS) which brought into a single plan the pension arrangements of some 850 municipalities, boards and commissions. The SIC system assigns many of the boards and commissions to the appropriate industry according to their activity. For example, activities such as transport, water and power commissions, etc., are classified accordingly. The OMERS plan and others like it cannot be reduced into their component parts and therefore they are assigned to public administration, inflating the data for this industry. These anomalies, however, illustrate and emphasize the limitations of the industrial data stored in the pension data bank and produced in this report. At best, these data provide general, broad approximations of the industrial distribution of pension plans and are not purported to show absolute

grand nombre de secteurs économiques. Ces entreprises revêtent une grande importance du point de vue du nombre de participants; leur classification limite donc considérablement la validité de la répartition par activité économique que nous présentons ici.

Un certain nombre d'anomalies ont été relevées. Dans une ou deux branches du secteur des industries manufacturières, on a constaté que le nombre de participants était supérieur au nombre estimatif annuel de salariés. Après examen, on s'est aperçu que le secteur en cause était dominé par quelques grandes entreprises intégrées dont les activités recoupent un grand nombre de branches d'activité, notamment les industries manufacturières et le commerce de gros et de détail. Comme l'activité principale est la fabrication, on a classé le régime dans cette branche, ce qui gonfle les données pour les industries manufacturières au détriment du commerce de gros et de détail.

Le secteur des forêts constitue un exemple classique. Les entreprises intégrées qui caractérisent cette branche exercent des activités touchant un certain nombre de secteurs, de sorte que la classification définitive des régimes absorbe un tel nombre de travailleurs que les autres chiffres ont été manifestement faussés. En pratique, les chiffres étaient tellement inexacts et sous-estimés que nous avons décidé dorénavant de ne plus présenter séparément les données sur les forêts.

Dans un autre secteur également, des différences énormes sont apparues; il s'agit de l'administration publique et de la défense. Les principes de classification ordinairement appliqués dans ce secteur, dans le cadre de la Classification des activités économiques (CAÉ), diffèrent quelque peu de ceux des autres branches et, en l'occurrence, correspondent mieux aux techniques utilisées pour classer les régimes de pensions. Pour les organismes publics, par exemple, l'unité de mesure est le nombre de personnes occupées plutôt que "la valeur ajoutée recensée". Cependant, même dans ce cas, c'est-à-dire lorsque les principes de classification sont communs, il y a des écarts importants en raison de la structure des régimes de pensions fondée sur de grosses unités intégrées, pour lesquelles il est difficile, voire impossible, d'obtenir des données détaillées. Un excellent exemple en est donné par le Système de pensions de retraite des fonctionnaires municipaux de l'Ontario (OMERS) qui regroupe en un seul régime coordonné les régimes de pensions de quelque 850 municipalités, conseils et commissions. La CAÉ classe un grand nombre des conseils et commissions dans la branche appropriée, selon leur activité. Par exemple, des activités comme le transport, les régies hydro-électriques et les services d'eau sont classées en conséquence. Le régime OMERS et les autres du même genre ne peuvent être réduits à leurs composantes et, de ce fait, on les classe dans l'administration publique, ce qui gonfle les données pour ce secteur d'activité. Les anomalies font toutefois ressortir les limites des données ventilées selon l'activité économique qui sont stockées dans la banque de données des régimes de pensions et présentées dans ce bulletin. Au mieux, les données indiquent de façon générale la répartition des régimes de pensions selon l'activité écono-

figures. Industrial data, therefore, should be used with considerable caution because of the severe limitations of the classification system.

Coverage by Industry

Pension plans were in operation in virtually all industries, but the degree of coverage varied widely from industry to industry. Text Table IV shows the proportion of paid workers covered by pension plans from 1970 to 1978.

TEXT TABLE IV. Proportion of Paid Workers in Labour Force Covered by Pension Plans, by Industry, 1970, 1974 and 1978

TABLEAU EXPLICATIF IV. Proportion de travailleurs rémunérés actifs qui participent à des régimes de pensions, par activité économique, 1970, 1974 et 1978

Industry Activité économique	Members in pension plans Participants à des régimes de pensions			Percentage of paid workers in pension plans Pourcentage de travailleurs rémunérés qui participent à des régimes de pensions		
	1970	1974	1978	1970	1974	1978
Agriculture	1,388	1,017	1,144	1.3	1.0	0.7
Mines, quarries, oil wells — Mines, carrières, puits de pétrole	80,211	90,525	109,485	66.8	70.5	67.6
Manufacturing — Industries manufacturières	796,837	909,240	1,059,680	43.2	45.7	50.2
Construction — Bâtiment et travaux publics	107,414	234,982	303,500	23.5	44.3	47.9
Transportation and communication — Transports et communications	337,809	363,928	418,852	49.2	47.5	50.5
Trade — Commerce	142,504	196,277	257,876	12.9	14.4	15.8
Finance, insurance and real estate — Finance, assurances et affaires immobilières	149,906	171,619	199,698	44.7	42.8	37.0
Community, business and personal service — Services socio-culturels, commerciaux et personnels	445,158	625,905	642,429	25.9	28.7	24.5
Public administration — Administration publique	761,109	830,752	1,200,580	98.0	98.0	98.0
Total	2,822,336	3,424,245	4,193,244	39.2	40.7	44.1

Consistently, the most comprehensive coverage has been in public administration and defence where virtually all employees were in a pension plan. Included in this area are the employees of the three levels of government, the armed forces, and the RCMP which traditionally have had the widest participation in the country.

The most extensive coverage was in mining with 67% of the paid workers in the industry covered, little changed from the ratio recorded in 1970.

Transportation and Communications, with some of the oldest and largest plans in the country such as those of the railways, telephone companies, airlines, and the multi-employer plans in trucking, had fairly

mique et ne constituent pas des chiffres absolus. Par conséquent, il faut les utiliser sous toutes réserves en raison des limites rigoureuses de la classification.

Participation selon l'activité économique

Il existe des régimes de pensions dans presque toutes les branches d'activité économique, mais le degré de participation varie considérablement d'une branche à l'autre. Le tableau explicatif IV indique la proportion de travailleurs rémunérés qui ont participé à un régime de pension entre 1970 et 1978.

C'est dans l'administration publique et la défense que la participation était la plus forte, car presque tous les salariés versaient des cotisations à un régime de pension. Cette catégorie comprend les fonctionnaires des trois paliers d'administration ainsi que les membres des Forces armées et de la GRC, dont la participation a toujours été la plus forte au pays.

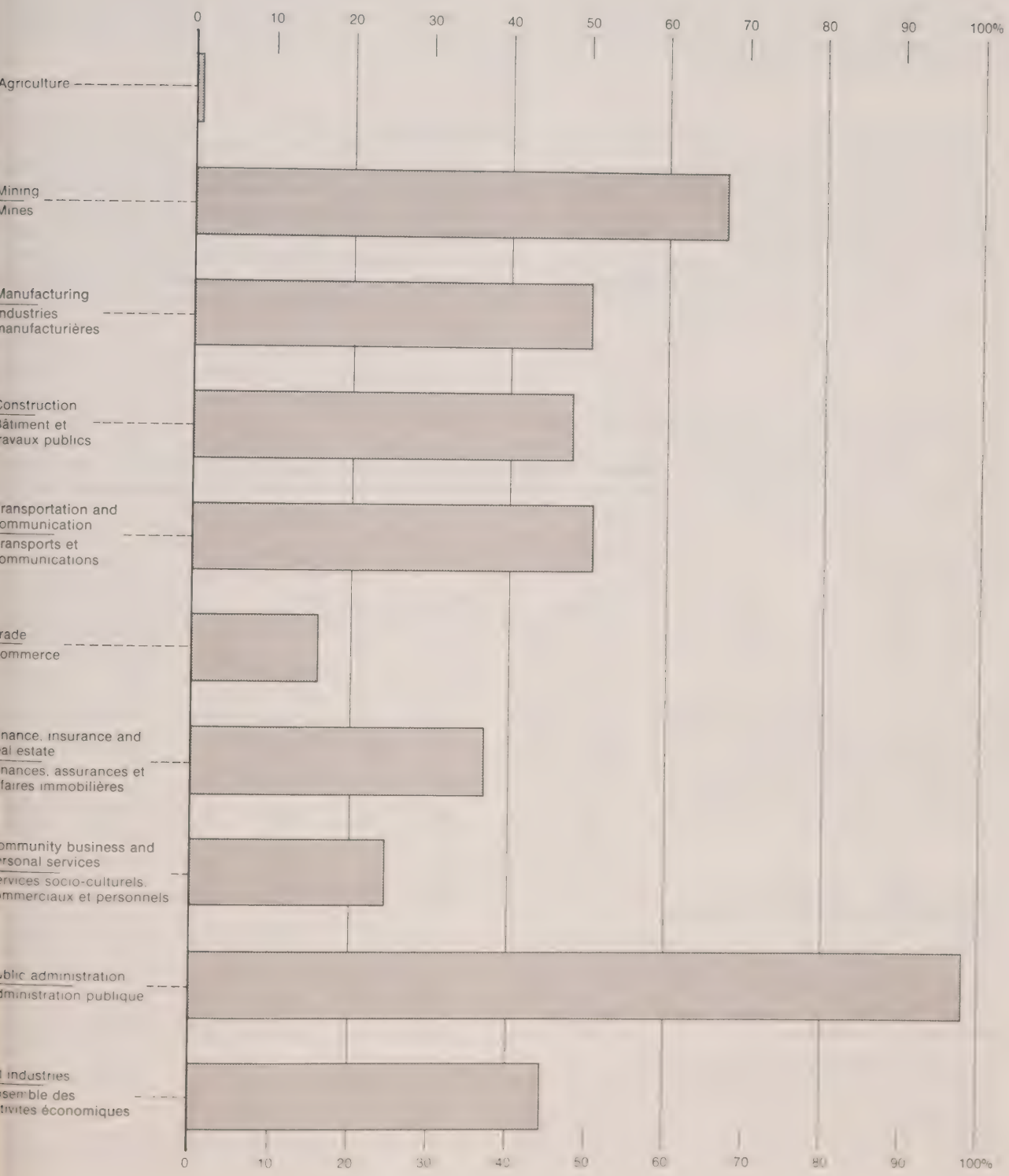
C'est dans le secteur des mines que l'on a enregistré le plus grand nombre de participants, soit 67 % des travailleurs rémunérés. Le pourcentage n'a pas beaucoup changé depuis 1970.

Dans le secteur des transports et des communications, où l'on retrouve quelques-uns des régimes les plus anciens et les plus importants au Canada, comme ceux des sociétés ferroviaires, des sociétés de téléphone et des compagnies

Figure II

Percentage of Paid Workers in the Labour Force Covered by Pension Plans, by Industry, 1978

Proportion de travailleurs rémunérés actifs qui participent à des régimes de pensions, par activité économique, 1978



extensive coverage with 50% of the workers in a plan, up slightly over 1970. Another industry with comparable coverage was manufacturing with 50% of the paid workers participating in pension plans, an increase of 7% over 1970.

By contrast, the finance, insurance and real estate industry showed a steady decline in coverage in recent years, dropping from nearly 45% of paid workers in 1970 to 37% by 1978.

Funding Agency

One of the more significant conditions that a pension plan must meet in order to qualify for registration under the Income Tax Act deals with "funding". A plan must be funded through a contract with a company authorized to carry on a life insurance business in Canada, a trust arrangement, or an arrangement administered by the Government of Canada or the government of a province.

aériennes, ainsi que des régimes multipartites dans le domaine du transport routier, 50 % des travailleurs participent à un régime, ce qui représente une faible hausse par rapport au pourcentage de 1970. Dans les industries manufacturières, le degré de participation est comparable: 50 % des travailleurs rémunérés participent à un régime de pension, soit une augmentation de 7 % par rapport à 1970.

En revanche, on a enregistré une diminution constante du taux de participation dans les finances, assurances et affaires immobilières: de 45 % en 1970, le pourcentage des travailleurs rémunérés est passé à 37 % en 1978.

Financement

Afin d'être enregistré aux termes de la Loi de l'impôt sur le revenu, un régime de pension doit répondre à de nombreux critères dont le plus important est celui du "financement". Un régime de pension doit être financé en vertu d'un contrat conclu avec une société d'assurances agréée au Canada, avec une société de fiducie, ou encore en vertu d'une disposition exécutée par le gouvernement du Canada ou celui d'une province.

TEXT TABLE V. Pension Plans and Members by Funding Agency, 1970 and 1978

TABLEAU EXPLICATIF V. Régimes de pensions et participants selon le mode de financement, 1970 et 1978

Funding agency Mode de financement	Plans Régimes				Members Participants			
	1970		1978		1970		1978	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre	
Insurance companies – Compagnies d'assurances	11,067	68.5	10,957	72.6	398,761	14.2	547,276	13.0
Individual contracts – Contrats individuels	2,314	14.3	1,029	6.8	10,261	0.4	4,313	0.1
Group contracts – Contrats collectifs	7,445	46.2	6,088	40.4	208,878	7.4	142,732	3.4
Deposit administration – Contrats de gestion des dépôts	635	3.9	1,552	10.3	87,130	3.1	135,690	3.2
Segregated funds – Contrats de gestion distincte de caisse	281	1.7	1,409	9.3	42,328	1.5	169,742	4.0
Combinations – Combinaisons	392	2.4	879	5.8	50,164	1.8	94,799	2.3
Trusteed – Fiducie	4,384	27.2	3,827	25.4	1,703,358	60.3	2,836,574	67.7
Corporate trustees – Sociétés de fiducie	3,045	18.9	2,895	19.2	974,182	34.5	1,536,796	36.7
Individual trustees – Fiduciaires particuliers	1,311	8.1	888	5.9	669,200	23.7	1,201,951	28.7
Pension fund societies – Sociétés de caisse de retraite	15	0.1	15	0.1	45,444	1.6	63,744	1.5
Combinations – Combinaisons	13	0.1	29	0.2	14,532	0.5	34,083	0.8
Canadian government annuities – Rentes sur l'Etat	270	1.7	82	0.5	2,657	0.1	557	--
Combinations – Combinaisons	367	2.3	199	1.3	87,772	3.1	122,100	2.9
Government consolidated revenue funds – Fonds du revenu consolidé des administrations	19	0.1	22	0.1	607,885	21.5	681,870	16.3
Other – Autres	30	0.2	8	0.1	21,903	0.8	4,867	0.1
Total	16,137	100.0	15,095	100.0	2,822,336	100.0	4,193,244	100.0

In this study, pension plans using the facilities of insurance companies were defined as insured plans; where the funding agency was a trust company or individuals acting as trustees the plan was classified as a trustee plan; and if both agencies were used the plan was classified as a combination. Finally the category identified as the government consolidated revenue funds consisted of public service plans wherein contributions were paid into federal or provincial consolidated revenue funds, and used for general government purposes.

The general pattern of funding arrangements showed relatively little change since 1970. As in the past, insurance companies were the most widely used funding agencies in terms of plans. At the beginning of 1978, 72.5% of all plans were funded with insurance companies, up 4% over 1970. Plans using this funding media tended to be the smaller ones and in total accounted for only 13% of all plan members, down slightly from the 14% recorded in 1970.

Insurance companies offer four basic underwriting methods for purposes of employer-sponsored pension plans. The individual annuity contract method (pension trust) was quite common in the 1940's and 1950's, but its use has steadily declined over the years so that by 1978 only 1,029 plans, covering less than 5,000 members, were underwritten by individual annuity contracts. While the group contract method was the most widely used, its use has declined in recent years, both in real and relative terms. At the beginning of 1978, 6,088 plans, or 40% of all plans, were underwritten by group contracts compared with 7,445 plans, or 46% of all plans, in 1970. The 6,088 plans underwritten by group contracts were mostly small ones and in total covered less than 4% of all plan members. Contrasting with this decline was the growth in plans using the deposit administration and segregated fund methods which offer some of the flexibility of trustee funds. Deposit administration contracts increased from 635 in 1970 to 1,552 by 1978 while segregated funds increased from 281 to 1,409 over the same period.

Whereas most small plans tended to use insurance companies as the funding agency, most large plans used trust arrangements. The 3,827 plans that were trustee accounted for 25% of all plans, down slightly from the 27% recorded in 1970. However, these relatively few plans covered two thirds of all plan members, 2.84 million out of a total of 4.19 million. With this heavy concentration of coverage, trustee pension funds represented the most significant group of funds both in terms of annual cash flow and accumulated assets. Employee and employer contributions to trustee funds amounted to \$3.8 billion in

Dans la présente étude, les régimes de pensions qui sont financés par des sociétés d'assurances portent le nom de "régimes assurés"; lorsque le financement est assuré par une société de fiducie ou un groupe de personnes jouant le rôle de fiduciaires, les régimes portent le nom de "régimes en fiducie"; et si l'on a recours à ces deux sources de financement, il s'agit alors de "régimes combinés". Enfin, la catégorie assimilée au "fonds du revenu consolidé des administrations" comprend les régimes à l'intention des fonctionnaires, régimes en vertu desquels toutes les cotisations sont versées au fonds du revenu consolidé fédéral ou provincial et servent aux fins de l'administration publique en général.

Le mode de financement a relativement peu varié depuis 1970. Comme dans le passé, les sociétés d'assurances ont constitué les sources de financement les plus répandues. Au début de 1978, elles assuraient le financement de 72.5 % de tous les régimes, soit une augmentation de 4 % par rapport à 1970. Il s'agit surtout de petits régimes qui ne regroupent que 13 % du nombre total de participants, soit une légère baisse par rapport à la proportion enregistrée en 1970 (14 %).

Les sociétés d'assurances offrent essentiellement quatre modes de financement pour ce qui est des régimes de pensions parrainés par l'employeur. Dans les années 40 et 50, les contrats individuels de pensions de retraite étaient chose courante, mais ils ont peu à peu perdu du terrain, si bien qu'en 1978, 1,029 régimes seulement, regroupant moins de 5,000 participants, étaient financés par des contrats individuels. Par ailleurs, les contrats collectifs, mode de financement le plus courant ont également diminué au cours des dernières années, tant en termes absolus qu'en termes relatifs. Au début de 1978, 6,088 régimes, soit 40 % de l'ensemble des régimes, étaient financés par des contrats collectifs, contre 7,445 régimes, soit 46 % de l'ensemble des régimes, en 1970. Les 6,088 régimes financés par des contrats collectifs étaient essentiellement de petits régimes, regroupant au total moins de 4 % de tous les participants. En revanche, le nombre de contrats de gestion des dépôts et, notamment, de gestion distincte de caisse, s'est sensiblement accru en raison de la souplesse de fonctionnement des caisses de fiducie. Le nombre de contrats de gestion des dépôts est passé de 635 en 1970 à 1,552 en 1978, alors que le nombre de contrats de gestion distincts de caisse est passé de 281 à 1,409 au cours de la même période.

La plupart des régimes comptant peu de participants avaient tendance à être financés par des sociétés d'assurances, alors que les régimes comptant beaucoup de participants retenaient les services de sociétés de fiducie. Les 3,827 régimes financés par des sociétés de fiducie constituaient 25 % de l'ensemble des régimes, ce qui représente un léger recul par rapport au pourcentage enregistré en 1970 (27 %). Cependant, ces régimes relativement peu nombreux regroupaient les deux tiers de tous les participants, soit 2.84 millions de membres sur 4.19 millions. La majeure partie des participants se retrouvant dans cette catégorie, les caisses de pensions en fiducie constituaient la principale source de

1977, accounting for 60% of the contributions to all plans, and the book value of the assets held by these funds reached a record high of \$29.7 billion¹ at the end of 1977.

The smallest category in terms of plans, only 22 in all, was the group classified as government consolidated revenue funds which included some of the largest plans in the country, such as the superannuation plans of the federal public service, the Armed Forces, the RCMP and the provincial public service of some of the provinces. Together they accounted for 681,870 participants, some 16% of all members in Canada at the beginning of 1974, down somewhat from 22% of the total in 1970. As the name implies, all contributions were paid into the consolidated revenues of the applicable governments and the funds were used for general government purposes. Characteristically, these plans had no invested assets, so none of the funds were channelled into the financial markets.

Contributory and Non-contributory Plans

The current study shows that at the beginning of 1978 three out of four pension plans were contributory, under which the employees as well as the employers are required to make contributions. Of the 15,095 plans in operation at the beginning of 1978, 11,560 were contributory and these plans covered nearly 72% of all plan members.

During the 1960's there was a modest but steady trend towards non-contributory plans. In 1960 only 7% of all plans, covering 20% of total membership, were non-contributory. By 1970 the proportion of non-contributory plans had increased to 24% and these plans accounted for 22% of all members. This proportion in plans dropped slightly by 1978 to 23%, whereas the proportion of members increased to 28%.

Virtually all plans in the public sector, 641 out of 661, were contributory and the 20 plans that were non-contributory covered only 17,815 members, or just 1% of all public sector members. In sharp contrast, one plan in four in the private sector was non-contributory and these plans accounted for 50% of the members of all private sector plans.

In brief, what trend there has been towards non-contributory plans has been largely confined to the private sector and the heavy weighting of the public sector plans on the aggregate data tends to hide the fact that one half of the members of private sector plans were not required to make contributions.

¹ See *Trusteed Pension Plans Financial Statistics, 1977*, Catalogue 74-201.

financement tant du point de vue des sommes en circulation dans l'année que des avoirs accumulés. Les cotisations versées par les employeurs et les employés à des caisses de pensions en fiducie se sont établies à \$3.8 milliards en 1977, ce qui représente 60 % du total des contributions versées au titre de l'ensemble des régimes, et la valeur comptable des avoirs accumulés dans ces caisses a atteint le chiffre sans précédent de \$29.7 milliards¹ à la fin de 1977.

La catégorie comptant le moins de régimes, soit 22 en tout, était celle du fonds du revenu consolidé des administrations, auxquelles étaient rattachés certains des régimes les plus importants au pays, par exemple le régime fédéral de pension de retraite de la Fonction publique, le régime des Forces armées, le régime de la GRC et les régimes de pensions de certaines provinces. Ensemble, ces régimes regroupaient, au début de 1974, 681,870 participants, soit 16 % du nombre total de participants au Canada, alors que la proportion était de 22 % en 1970. Comme l'indique le nom de la source de financement, toutes les cotisations ont été versées au fonds du revenu consolidé des administrations en cause, et les sommes ont été affectées à l'administration publique en général. Fait à noter, ces régimes n'ont pas fait de placements, ce qui signifie qu'aucune somme n'a été mise en circulation sur les marchés financiers.

Régimes contributifs et non contributifs

La présente étude révèle qu'au début de 1978, trois régimes de pensions sur quatre étaient des régimes contributifs, c'est-à-dire des régimes auxquels doivent cotiser les employés et les employeurs. Des 15,095 régimes en vigueur au début de 1978, 11,560 étaient des régimes contributifs et ils regroupaient près de 72 % de tous les participants.

Au cours des années 60, une tendance modeste mais constante s'est dégagée en faveur des régimes non contributifs. En 1960, les régimes non contributifs n'intervenaient que dans une proportion de 7 % du total et regroupaient 20 % de tous les participants. En 1970, la proportion de régimes non contributifs était de 24 % et ceux-ci regroupaient 22 % de tous les participants. La proportion a légèrement diminué pour atteindre 23 % en 1978, tandis que le pourcentage des participants est passé à 28 %.

La quasi-totalité des régimes en vigueur dans le secteur public, soit 641 sur 661, étaient des régimes contributifs, tandis que les 20 régimes non contributifs regroupaient 17,815 participants, soit à peine 1 % des membres du secteur public. En revanche, un régime privé sur quatre était un régime non contributif et les régimes de ce genre regroupaient 50 % de tous les participants à des régimes privés.

En résumé, c'est essentiellement dans le secteur privé que se dégage une tendance en faveur des régimes non contributifs. Par ailleurs, le taux nettement supérieur de participation aux régimes offerts dans le secteur public tend à dissimuler le fait que la moitié des participants aux régimes privés ne sont pas obligés de verser des cotisations.

¹ Voir la publication intitulée *Régimes de pensions en fiducie, statistique financière, 1977*, n° 74-201 au catalogue.

TEXT TABLE VI. Proportion of Plans and Members in Contributory and Non-contributory Plans, 1960, 1965, 1970, 1974, 1976 and 1978

TABLEAU EXPLICATIF VI. Proportion des régimes et des participants aux régimes contributifs et non contributifs, 1960, 1965, 1970, 1974, 1976 et 1978

Year Année	Contributory plans Régimes contributifs		Non-contributory plans Régimes non contributifs	
	Plans Régimes	Members Participants	Plans Régimes	Members Participants
	per cent - pourcentage			
1960	93.0	79.5	7.0	20.5
1965	84.6	77.7	15.4	22.3
1970	75.5	78.0	24.5	22.0
1974	77.5	75.1	22.5	24.9
1976	77.2	73.9	22.8	26.1
1978	76.6	71.7	23.4	28.3

TEXT TABLE VII. Proportion of Plans and Members in Contributory and Non-contributory Plans, by Sector, 1970, 1974, 1976 and 1978

TABLEAU EXPLICATIF VII. Proportion des régimes et des participants aux régimes contributifs et non contributifs, par secteur, 1970, 1974, 1976 et 1978

	Contributory		Non-contributory	
Year	Contributifs		Non contributifs	
Année	Plans	Members	Plans	Members
	Régimes	Participants	Régimes	Participants
	per cent – pourcentage			
Public sector – Secteur public:				
1970	98.3	98.1	1.7	1.9
1974	98.4	99.3	1.6	0.7
1976	98.3	99.2	1.7	0.8
1978	97.0	99.0	3.0	1.0
Private sector – Secteur privé:				
1970	74.5	61.7	25.5	38.3
1974	76.4	56.7	23.6	43.3
1976	76.2	53.2	23.8	46.8
1978	75.6	50.0	24.4	50.0

Eligibility for Membership

Pension plans define the broad categories of employees who may participate, and the conditions they must satisfy to become eligible. Some plans specifically exclude certain categories of workers such as seasonal or part-time employees. Furthermore plans may be designed for executives only and therefore the balance of the payroll would be excluded. Frequently in such cases separate plans are provided for different groups of employees. Thus a firm may have one plan for executives, another for salaried staff and a third for hourly paid or unionized employees. Municipalities frequently cover their entire payroll with a combination of plans designed for the various categories of employees by providing separate plans for firemen, policemen, office employees, etc. Within many plans an employee to be eligible must also satisfy a service or age requirement, or a combination of the two, before participation may become effective. Since eligibility for membership is based on employment classification and fulfillment of certain conditions, these characteristics are discussed separately below.

Eligibility by Class of Employee

The trend has been towards broader coverage to include all employees regardless of class of employment. At the beginning of 1976, 62% of all plans in Canada were open to all employees on the sponsor's payroll and these plans accounted for nearly 70% of total membership.

The balance of the plans were restricted to various classes of employees. One of the largest of the remaining groups was the 1,548 plans restricted to executives or supervisory staff, but these plans by their very nature tended to be small, and accounted for less than 1% of total membership. Another large group, 1,886 plans, restricted membership to salaried employees, but these plans also tended to be small, covering just over 5% of all plan members. Nearly 700,000 workers participated in 739 plans restricted to members of unions. Closely associated with these plans were 541 plans covering another 142,185 workers that restricted membership to hourly paid workers.

Eligibility in 741 plans could not be allocated to any of the broad categories used in the classification system. Many of these plans restricted membership to such classes as non-teaching staffs, non-union employees, office staffs, key personnel and so on. Also some plans restricted membership to employees in a specific geographic location and a few imposed different restrictions for men and women. The most significant change within this group has been the rapid decline over the past four years in the number of plans that

Admissibilité

Les régimes de pensions définissent les grandes catégories de travailleurs admissibles ainsi que les conditions qu'ils doivent remplir pour avoir droit aux prestations. Certains régimes écartent des catégories particulières de travailleurs, comme les travailleurs saisonniers et les travailleurs à temps partiel. En outre, certains régimes s'adressent exclusivement aux cadres et excluent les autres travailleurs de l'entreprise. Souvent dans de tels cas, des régimes distincts sont prévus pour les diverses catégories de salariés. Ainsi, une entreprise peut offrir un régime à ses cadres, un autre à ses employés et un troisième au personnel rémunéré à l'heure ou aux syndiqués. Les municipalités prévoient souvent un ensemble de régimes conçus en fonction des différentes catégories tels les pompiers, les policiers et les employés de bureau. Dans de nombreux régimes, le travailleur doit en outre satisfaire aux conditions d'âge ou d'années de service, ou aux deux, avant que sa participation ne soit effective. Comme l'admissibilité aux régimes de pensions est fondée sur la catégorie d'emploi et sur certaines conditions, ces caractéristiques font l'objet d'un exposé distinct ci-dessous.

Admissibilité selon la catégorie d'emploi

On constate une tendance vers l'élargissement de la participation de façon à englober tous les salariés, quelle que soit la nature de leur emploi. Au début de 1976, 62 % de l'ensemble des régimes en vigueur au Canada étaient accessibles à tous les salariés figurant sur la liste de paye des entreprises en cause, et ces régimes regroupaient 70 % de tous les membres.

Les autres régimes s'adressaient à des catégories professionnelles particulières. Parmi ceux-ci, l'un des groupes les plus importants se composait de 1,548 régimes destinés exclusivement aux cadres et aux surveillants. De par leur nature, ces régimes étaient en général de petite taille, de sorte que moins de 1 % du nombre total d'adhérents y étaient inscrits. Les 1,886 régimes qui visaient uniquement les employés à traitement constituent un autre groupe important, mais ils s'adressaient également à un nombre restreint de participants qui ne représentaient qu'un peu plus de 5 % du nombre total d'adhérents. Près de 700,000 travailleurs participaient à 739 régimes destinés expressément aux syndiqués. En outre, 541 régimes connexes dont la participation se limitait aux travailleurs rémunérés à l'heure regroupaient 142,185 membres.

Dans le cas de 741 régimes, l'admissibilité n'a pu être définie en fonction d'aucune des grandes catégories d'emploi utilisées dans la classification. Nombre de ces régimes s'adressaient exclusivement à certaines catégories comme le personnel non enseignant, les travailleurs non syndiqués, le personnel de bureau et les titulaires de postes clé. De plus, certains régimes ne visaient que les travailleurs de régions déterminées et quelques-uns imposaient même des conditions différentes pour les hommes et les femmes. Le changement le plus important qui s'est produit au sein de ce groupe a été la

restricted membership on the basis of sex, dropping from over 400 in 1974 to 211 by 1978. Many of these plans were in industries which have predominantly male workers. Only a handful of small plans (17) restricted membership to women workers.

The contrast between the public and private sectors in respect of eligibility by class of employee was striking. In the public sector 83% of the plans provided for unrestricted membership compared with 61% of private sector plans. The difference is more pronounced in terms of membership. Virtually all (96%) public sector members were in plans that permitted unrestricted participation compared with only 48% of the private sector members.

Compulsory and Voluntary Participation

Participation in a pension plan may or may not be a condition of employment. Generally in non-contributory plans all employees who fulfill eligibility requirements automatically participate whereas the question of choice is a factor in contributory plans. Therefore, the analysis in the section will be confined to contributory plans.

There has been little change over the years in the high proportion of contributory plans that provide for employee participation on a voluntary basis. Between 1960 and 1976 the proportion remained constant at 71% of all plans and then dropped slightly to 67% by the beginning of 1978. However, this high proportion of voluntary plans accounted for only 16% of all contributory plan members. The proportion of plans that provided for compulsory membership increased from 27% to 31% between 1976 and 1978. These plans covered 82% of all contributory plan members indicating that most of the larger plans provided for mandatory participation.

A different picture emerges from an analysis of contributory plans in the public sector. Well over half of such plans provided for compulsory membership for both men and women. Most of the large employers in the public sector made membership in their plans mandatory and as a result accounted for over 90% of the total membership in all contributory plans in this sector.

In terms of plans, the pattern in the private sector was much the same as for the entire universe. Twenty-nine per cent of the plans provided for compulsory membership and 69% for voluntary membership. Compulsory plans accounted for 69% of all private sector members of contributory plans whereas voluntary plans covered less than 30%.

baisse rapide du nombre de régimes destinés exclusivement aux travailleurs de sexe masculin ou féminin: le nombre de ces régimes est en effet tombé de plus de 400 en 1974 à 211 en 1978. Nombre d'entre eux visaient les branches d'activité qui attirent essentiellement les hommes. Quelques rares régimes (17) ne s'adressaient qu'aux femmes.

Au chapitre de l'admissibilité selon la catégorie d'emploi, il existe une différence frappante entre les secteurs public et privé. Dans le secteur public, 83 % des régimes sont accessibles à toutes les catégories professionnelles contre 61 % des régimes privés. Le contraste est encore plus net pour ce qui est du nombre des participants: la quasi-totalité (96 %) des adhérents du secteur public participent à des régimes non restrictifs, contre 48 % seulement des participants aux régimes privés.

Participation obligatoire et facultative

La participation à un régime de pension peut ou non constituer une condition d'emploi. Dans les régimes non contributifs, tous les salariés qui satisfont aux conditions d'admissibilité deviennent, en général, automatiquement participants, tandis qu'il y a possibilité de choix dans le cas des régimes contributifs. L'analyse présentée dans cette section ne portera donc que sur les régimes contributifs.

Au cours des années, on a constaté que la proportion de régimes contributifs à participation facultative est restée élevée. Entre 1960 et 1976, les régimes contributifs à participation facultative sont intervenus dans une proportion constante de 71 %, proportion qui a ensuite légèrement diminué pour se chiffrer à 67 % au début de 1978. Cependant, malgré la proportion élevée de régimes à participation facultative, ils ne regroupent que 16 % de l'ensemble des participations aux régimes contributifs. La proportion de régimes à participation obligatoire est passée de 27 % à 31 % entre 1976 et 1978. Ces régimes regroupent 82 % de tous les participants aux régimes contributifs, ce qui signifie que la participation aux gros régimes contributifs est donc généralement obligatoire.

Dans le secteur public, l'analyse des régimes contributifs révèle une situation différente. Bien plus de la moitié de ces régimes prévoient la participation obligatoire des employés de sexe masculin et féminin. La plupart des employeurs importants du secteur public offrent des régimes à participation obligatoire et, par conséquent, ceux-ci regroupent plus de 90 % du nombre total de participants aux régimes contributifs en vigueur dans ce secteur.

Dans le cas des régimes privés, la situation est à peu près la même que pour l'ensemble de l'univers. Les régimes contributifs à participation obligatoire interviennent dans une proportion de 29 %, contre 69 % pour les régimes contributifs à participation facultative. Dans le secteur privé, les régimes à participation obligatoire regroupent 69 % des participants, contre moins de 30 % pour les régimes à participation facultative.

TEXT TABLE VIII. Compulsory and Voluntary Participation – Contributory Plans, 1960, 1974, 1976 and 1978

TABLEAU EXPLICATIF VIII. Participation obligatoire et facultative – Régimes contributifs, 1960, 1974, 1976 et 1978

Participation	1960		1974	
	Plans	Per cent	Plans	Per cent
	Régimes	Pourcentage	Régimes	Pourcentage
Compulsory – Obligatoire	2,079	25.0	2,921	23.8
Voluntary – Facultative	5,936	71.5	8,808	71.7
Other – Autres	285	3.4	550	4.5
Total	8,300	100.0	12,279	100.0

	1976		1978	
	Plans	Per cent	Plans	Per cent
	Régimes	Pourcentage	Régimes	Pourcentage
Compulsory – Obligatoire	3,233	26.8	3,566	30.8
Voluntary – Facultative	8,611	71.4	7,798	67.5
Other – Autres	220	1.8	196	1.7
Total	12,064	100.0	11,560	100.0

Eligibility Conditions

Eligibility conditions determine the earliest date at which an employee may participate in the plan. The most common conditions involve the attainment of a minimum age and/or the completion of a minimum period of service. The use of a maximum age is quite common but is generally used in conjunction with other conditions.

Although only 16% of all plans had no service or age requirements so that qualified employees may participate as soon as they are hired, they nevertheless covered over 38% of all plan members. Non-contributory plans, which accounted for over one million members, had a greater tendency to permit unrestricted participation than did contributory plans. At the beginning of 1978, 42% of all non-contributory plans imposed no service or age conditions compared with less than 10% of all contributory plans. The non-contributory plans with no eligibility conditions covered over 70% of the membership in all non-contributory plans compared with 25% in contributory plans. Different patterns were also observed in the private and public sectors. Some 45% of the private sector members were in plans that imposed no eligibility conditions compared with less than 30% for the public sector.

A minimum period of service was the sole precondition for participation in 22% of the plans and

Conditions d'adhésion

Les conditions d'adhésion déterminent la date la plus rapprochée à partir de laquelle le salarié peut participer à un régime. La plupart des régimes imposent un âge minimum ou un nombre minimum d'années de service. De plus, ils fixent assez fréquemment un âge maximum, en plus d'autres conditions.

Bien que seulement 16 % de l'ensemble des régimes n'imposaient pas de conditions d'âge ni un nombre d'années de service, de sorte que les travailleurs admissibles pouvaient s'y inscrire dès qu'ils étaient engagés, ces régimes regroupaient néanmoins plus de 38 % du nombre total d'adhérents. Ce sont les régimes non contributifs, dont le nombre de membres dépassait le million, qui tendaient le moins à poser des conditions. Au début de 1978, 42 % de l'ensemble des régimes non contributifs n'imposaient aucune condition d'âge ni d'années de service, cependant que le taux correspondant s'établissait à moins de 10 % pour les régimes contributifs. Les régimes non contributifs qui ne posaient pas de conditions d'adhésion englobaient plus de 70 % des membres de tous les régimes non contributifs, tandis que les régimes contributifs en comptaient 25 %. On a également observé des divergences entre les secteurs. Dans le secteur privé, quelque 45 % des membres participaient à des régimes qui n'imposaient aucune condition d'adhésion, tandis que la proportion s'élevait à moins de 30 % dans le secteur public.

Vingt-deux pour cent des régimes n'exigeaient de leurs membres qu'un nombre minimum d'années de service et

in another 49% of the plans service was combined with age so that some service requirement was found in a total of 70% of all plans but these covered less than 30% of all members. The service condition was minimal because most members were in plans where service was limited to one year or less.

A minimum age condition was included in 41% of all plans, mostly combined with a service and/or maximum age, and in only a handful of plans was it used as a single condition. Plans with a minimum age condition covered 34% of all plan members. The most common age was 18 for both men and women. Some 41% of all plans, covering nearly 30% of total membership, included a maximum age, generally combined with other conditions, so that only 3% of the plans used it as a single condition. Some maximum ages were as low as 40 and even 35 but the most common was age 55 for plans with a normal retirement age of 60, and age 64 for plans with normal retirement age of 65.

At one time it was not unusual to find different eligibility conditions for men and women. In recent years the trend has been to have common conditions for men and women, no doubt reflecting the influence of provincial human rights legislation which prohibits sex discrimination in employee benefit programs. These differences which had already reached a low level in 1976 declined even further by the beginning of 1978 when less than 1% of all participants were in plans that had a different service requirement for men and women; and less than 3% of the members were in plans with different minimum and/or maximum ages.

Integration with Canada and Quebec Pension Plans

For purposes of this report "integrated plans" are defined as those that provide a lower level of contributions and/or benefits on all or part of the Years Maximum Pensionable Earnings (YMPE) under the Canada and Quebec Pension Plans (C/QPP) or that provide for pensions to be reduced by all or part of the C/QPP benefits.

The 1978 data show no significant changes in the incidence of integration from the level reached in 1974. While integrated plans increased from 39% to 41%, membership in these plans declined slightly from 71% in 1974 to 70% in 1978. The high ratio of members in integrated plans was largely due to the heavy weighting of the public sector where virtually all members (97%) were in integrated plans.

49 % imposaient, outre cette condition, un âge minimum, de sorte que 70 % de l'ensemble des régimes, qui regroupaient d'ailleurs moins de 30 % de tous les membres, exigeaient un nombre minimum d'années de service. Il s'agissait là d'une condition minimale, car la plupart des membres faisaient partie de régimes dont les conditions d'adhésion se limitaient à une année de service ou moins.

Quarante et un pour cent de l'ensemble des régimes imposaient un âge minimum et, dans la plupart des cas, un nombre minimum d'années de service ou un âge maximum; seuls quelques régimes n'exigeaient qu'un âge minimum. Les régimes exigeant un âge minimum visaient 34 % de tous les membres. L'âge d'admissibilité était le plus fréquemment fixé à 18 ans tant pour les hommes que pour les femmes. Environ 41 % de tous les régimes, dont les membres représentaient presque 30 % du nombre total d'adhérents, exigeaient un âge maximum et habituellement d'autres conditions, et 3 % seulement des régimes ne posaient que cette condition. L'âge maximum pouvait être fixé à 40 ans, voire à 35 ans, mais il était le plus souvent de 55 ans dans les régimes où l'âge normal de retraite est 60 ans, et de 64 ans dans les régimes où l'âge normal de retraite est 65 ans.

Autrefois, il n'était pas rare que les conditions d'adhésion diffèrent selon le sexe. Ces dernières années, toutefois, elles ont été uniformisées dans l'ensemble, ce qui reflète sans doute les effets des lois provinciales régissant les droits de la personne, en vertu desquelles il est interdit d'établir des distinctions selon le sexe pour ce qui est des programmes de prestations destinés aux travailleurs. Les écarts observés s'étaient déjà sensiblement atténués et ils se sont amenuisés davantage au début de 1978, car moins de 1 % des membres étaient inscrits cette année-là à des régimes dont les conditions d'adhésion variaient selon le sexe, et moins de 3 % des participants versaient des cotisations à des régimes dont les conditions d'âge (minimum ou maximum) différaient selon le sexe.

Intrégration aux Régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec

Aux fins de la présente étude, les "régimes intégrés" désignent les régimes qui prévoient un niveau plus bas de cotisations ou de prestations (ou les deux à la fois) sur la totalité ou une partie du "maximum des gains annuels ouvrant droit à pension" en vertu du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec (RPC/RRQ) ou qui prévoient que la totalité ou une partie des prestations du RPC/RRQ seront déduites des pensions.

Les données pour 1978 ne font pas état de variations sensibles au regard de 1974 quant aux effets de l'intégration. La proportion de régimes intégrés est passée de 39 % à 41 %, tandis que la part des membres a légèrement diminué, passant de 71 % en 1974 à 70 % en 1978. Le taux élevé de participation aux régimes intégrés s'explique essentiellement par l'importance considérable des régimes du secteur public, dont presque tous les membres (97 %) étaient inscrits à des régimes intégrés.

TEXT TABLE IX. Integrated and Non-integrated Plans by Sector, 1970, 1974 and 1978

TABLEAU EXPLICATIF IX. Régimes intégrés et non intégrés par secteur, 1970, 1974 et 1978

Sector Secteur	1970				1974				1978			
	Plans		Members		Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes		Participants		Régimes		Participants		Régimes		Participants	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
All plans - Tous les régimes:												
Integrated plans - Régimes intégrés	5,379	33.3	2,103,984	74.5	6,208	39.2	2,437,571	71.2	6,194	41.0	2,936,631	70.0
Non-integrated plans - Régimes non intégrés	10,758	66.7	718,352	25.5	9,645	60.8	986,674	28.8	8,901	59.0	1,256,613	30.0
Total	16,137	100.0	2,822,336	100.0	15,853	100.0	3,424,245	100.0	15,095	100.0	4,193,244	100.0
Public sector - Secteur public:												
Integrated plans - Régimes intégrés	399	56.0	1,203,187	94.7	451	60.1	1,425,780	96.3	364	55.1	1,797,386	96.9
Non-integrated plans - Régimes non intégrés	313	44.0	67,584	5.3	300	39.9	54,323	3.7	297	44.9	57,128	3.1
Total	712	100.0	1,270,771	100.0	751	100.0	1,480,103	100.0	661	100.0	1,854,514	100.0
Private sector - Secteur privé:												
Integrated plans - Régimes intégrés	4,980	32.3	900,797	58.1	5,757	38.1	1,011,791	52.0	5,830	40.4	1,139,245	48.7
Non-integrated plans - Régimes non intégrés	10,445	67.7	650,768	41.9	9,345	61.9	932,351	48.0	8,604	59.6	1,199,485	51.3
Total	15,425	100.0	1,551,565	100.0	15,102	100.0	1,944,142	100.0	14,434	100.0	2,338,730	100.0

In sharp contrast, less than half of the members in the private sector were in integrated plans. While there was a slight increase in the number of integrated private sector plans the proportion of members in these plans declined from 52% in 1974 to 48.7% in 1978.

Integration was most prevalent in unit benefit plans, particularly in terms of membership. At the beginning of 1978 some 63% of all unit benefit plans were integrated and these plans covered nearly all (92%) of the members of this type of plan. In the case of money purchase plans, only one plan in four, covering less than 34% of the members in money purchase plans, was integrated. Integration was practically non-existent in the 1,150 flat benefit plans, of which only 14 were integrated, covering less than 3% of the members of all flat benefit plans.

The benefit step-rate method of integration, which provides for a greater level of benefits on earnings in excess of the YMPE, continued to be the most widely used, applying to over half of all integrated plans covering nearly 85% of the membership of such plans.

The contribution step-rate method which provides for a lower level of employer contributions on the members earnings below a specified amount (generally YMPE) was confined to money purchase and profit sharing plans. Although this method was adopted by 25% of all integrated plans it applied to only 67,705 members.

Par contre, moins de la moitié des membres du secteur privé versaient des cotisations à des régimes intégrés. Quoique le nombre de régimes intégrés ait légèrement progressé, la proportion des membres y est tombée de 52 % en 1974 à 48.7 % en 1978.

Les régimes intégrés dominaient, surtout pour ce qui est du nombre de participants, parmi les régimes à prestations partiellement déterminées. Au début de 1978, quelque 63 % de tous les régimes à prestations partiellement déterminées étaient intégrés et ils regroupaient la quasi-totalité (92 %) des membres de ces régimes. Le quart seulement des régimes à cotisations fixées d'avance étaient intégrés et ils représentaient moins de 34 % des participants à ces régimes. Enfin, on n'a dénombré que 14 régimes intégrés parmi les 1,150 régimes à prestations déterminées, et ils comptaient moins de 3 % des membres de l'ensemble des régimes de cette catégorie.

La méthode des prestations à taux progressif, qui assure des prestations plus élevées sur les gains dépassant le maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAOP), a continué d'être la formule la plus utilisée; elle s'appliquait en effet à plus de la moitié de tous les régimes intégrés, qui englobaient près de 85 % des participants à ces régimes.

La méthode des contributions à taux progressif, aux termes de laquelle les contributions de l'employeur sur les gains des participants sont moins élevées en deçà d'un certain montant (en général le MGAOP), ne s'appliquait qu'aux régimes à cotisations fixées d'avance et à participation aux bénéfices. Vingt-cinq pour cent de tous les régimes intégrés avaient recours à cette formule, mais on n'y dénombrerait que 67,705 membres.

EXT TABLE X. Plans and Members by Method of Integration with Canada/Quebec Pension Plans in the Public and Private Sectors, 1970, 1974 and 1978

TABLEAU EXPLICATIF X. Régimes et participants selon les méthodes d'intégration aux Régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec dans les secteurs public et privé, 1970, 1974 et 1978

Integration method Méthode d'intégration	1970				1974				1978			
	Plans		Members		Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes		Participants		Régimes		Participants		Régimes		Participants	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
Public sectors - Les deux secteurs:												
Benefit step rate - Prestations à taux progressif	2,629	48.9	1,753,862	83.4	3,238	52.1	2,060,069	84.5	3,235	52.1	2,473,571	84.2
Benefit offset - Pension réduite	128	2.4	80,676	3.8	191	3.1	113,308	4.6	291	4.7	143,363	4.9
Eligible earnings - Gains inadmissibles	313	5.8	56,863	2.7	277	4.5	45,605	1.9	214	3.5	44,905	1.5
Contribution step rate - Cotisations à taux progressif	1,696	31.5	61,130	2.9	1,774	28.6	58,353	2.4	1,558	25.2	67,705	2.3
Other - Autres	613	11.4	151,453	7.2	728	11.7	160,236	6.6	896	14.5	207,087	7.1
Total	5,379	100.0	2,103,984	100.0	6,208	100.0	2,437,571	100.0	6,194	100.0	2,936,631	100.0
Public sector - Secteur public:												
Benefit step rate - Prestations à taux progressif	195	48.9	1,156,593	96.1	255	56.5	1,376,060	96.5	216	59.3	1,735,543	96.6
Benefit offset - Pension réduite	15	3.7	26,515	2.2	15	3.3	31,780	2.2	18	4.9	20,694	1.1
Eligible earnings - Gains inadmissibles	19	4.8	1,519	0.1	17	3.8	1,524	0.1	10	2.8	3,157	0.2
Contribution step rate - Cotisations à taux progressif	142	35.6	7,267	0.6	136	30.2	5,962	0.4	81	22.3	5,994	0.3
Other - Autres	28	7.0	11,293	1.0	28	6.2	10,454	0.8	39	10.7	31,998	1.8
Total	399	100.0	1,203,187	100.0	451	100.0	1,425,780	100.0	364	100.0	1,797,386	100.0
Private sector - Secteurs privé:												
Benefit step rate - Prestations à taux progressif	2,434	48.9	597,269	66.3	2,983	51.8	684,009	67.6	3,019	51.8	738,028	64.8
Benefit offset - Pension réduite	113	2.3	54,161	6.0	176	3.1	81,528	8.1	273	4.7	122,669	10.8
Eligible earnings - Gains inadmissibles	294	5.9	55,344	6.1	260	4.5	44,081	4.3	204	3.5	41,748	3.6
Contribution step rate - Cotisations à taux progressif	1,554	31.2	53,863	6.0	1,638	28.4	52,391	5.2	1,477	25.3	61,711	5.4
Other - Autres	585	11.7	140,160	15.6	700	12.2	149,782	14.8	857	14.7	175,089	15.4
Total	4,980	100.0	900,797	100.0	5,757	100.0	1,011,791	100.0	5,830	100.0	1,139,245	100.0

The other methods of integration did not have wide application either in terms of plans or membership. The benefit offset method which provides for the pension payable under the private plan to be reduced by all or part of the C/QPP benefit, was used by only 291 plans covering less than 5% of all members of integrated plans. The ineligible earnings method, under which only earnings in excess of a specified amount (generally less than the YMPE) are considered in calculating contributions and benefits, was even less popular applying to less than 2% of all members of integrated plans.

For technical reasons it was not possible to classify 896 plans, covering 7% of the members of integrated plans, as to method of integration. Included in this group were plans which confined integration to employee contributions only, plans with a different benefit formula for different classes of employees and plans with some combination of benefit formula.

Type of Plan

Unit benefit plans maintained their dominant position in terms of membership, covering nearly

Les autres méthodes d'intégration n'étaient pas très répandues, que ce soit du point de vue du nombre de régimes ou du nombre de participants. La méthode de la pension réduite, grâce à laquelle la pension accordée au titre d'un régime privé peut être réduite de la totalité ou d'une partie des prestations versées en vertu du RPC ou du RRQ, n'était appliquée que dans 291 régimes, qui comptaient moins de 5 % du nombre total d'adhérents aux régimes intégrés. La méthode des gains inadmissibles, aux termes de laquelle on ne calcule les cotisations et les prestations qu'en fonction des gains supérieurs à un montant déterminé (moins élevé, en général, que le MGAOP), jouissait d'une faveur encore moins grande, ne visant pas même 2 % de l'ensemble des participants aux régimes intégrés.

Pour des raisons d'ordre technique, 896 régimes n'ont pu être classés selon la méthode d'intégration. Ils regroupaient 7 % des membres des régimes intégrés et se composaient de régimes dont l'intégration se limitait aux cotisations du salarié, de régimes offrant différentes formules de prestations à diverses catégories professionnelles et de régimes offrant une combinaison de diverses formules de prestations.

Genres de régimes

Comme dans le passé, les participants aux régimes à prestations partiellement déterminées ont constitué presque

TEXT TABLE XI. Plans and Members by Type of Benefit, 1960, 1965, 1970, 1974, 1976 and 1978

TABLEAU EXPLICATIF XI. Régimes et participants selon le genre de prestations, 1960, 1965, 1970, 1974, 1976 et 1978

Type of benefit Genre de prestations	1960				1965				1970			
	Plans		Members		Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes		Participants		Régimes		Participants		Régimes		Participants	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
Unit benefit — Prestations partiellement déterminées:												
Final earnings — Gains ultimes	28	0.3	10,793	0.6	44	0.3	23,434	1.0	16	0.1	5,613	
Final average earnings — Gains ultimes moyens	270	3.0	283,720	15.2	288	2.1	261,800	11.2	377	2.3	169,798	
Average best earnings — Meilleurs gains moyens	117	1.3	632,295	34.0	238	1.7	859,771	36.7	970	6.0	1,260,917	4
Career average — Gains moyens de la carrière	2,370	26.6	468,247	25.1	3,956	29.0	667,224	28.4	4,753	29.5	679,631	2
Level percentage of earnings — Pourcentage uniforme des gains	84	0.6	1,034	--	46	0.3	2,721	
Total	2,785	31.2	1,395,055	74.9	4,610	33.7	1,813,263	77.3	6,162	38.2	2,118,680	7
Money purchase — Contributions fixées d'avance	5,392	60.4	242,127	13.0	7,758	56.8	152,738	6.5	8,471	52.5	137,680	
Profit sharing — Participation aux bénéfices	211	2.4	23,616	1.3	351	2.6	28,253	1.2	310	1.9	21,374	
Flat benefit — Prestations déterminées	411	4.6	177,059	9.5	689	5.0	327,932	14.0	742	4.6	424,623	1
Composite — Régimes mixtes	121	1.4	24,824	1.3	227	1.7	23,185	1.0	265	1.6	26,221	
Other — Autres	25	0.2	277	--	187	1.2	93,758	
Grand — Total — Général	8,920	100.0	1,862,681	100.0	13,660	100.0	2,345,648	100.0	16,137	100.0	2,822,336	10
	1974				1976				1978			
	Plans		Members		Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes		Participants		Régimes		Participants		Régimes		Participants	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
Unit benefit — Prestations partiellement déterminées:												
Final earnings — Gains ultimes	24	0.2	6,691	0.2	25	0.2	6,980	0.2	24	0.2	9,445	
Final average earnings — Gains ultimes moyens	407	2.6	168,500	4.9	413	2.6	126,746	3.2	388	2.6	114,151	
Average best earnings — Meilleurs gains moyens	1,245	7.9	1,685,556	49.2	1,439	9.2	2,059,489	52.8	1,644	10.9	2,338,926	5
Career average — Gains moyens de la carrière	5,057	31.9	689,110	20.1	4,945	31.6	682,343	17.5	4,792	31.7	598,832	1
Level percentage of earnings — Pourcentage uniforme des gains	34	0.2	576	--	26	0.2	748	--	21	0.1	706	
Total	6,767	42.8	2,550,433	74.4	6,848	43.8	2,876,306	73.7	6,869	45.5	3,062,060	7
Money purchase — Contributions fixées d'avance	7,532	47.4	173,935	5.1	7,179	45.9	183,651	4.7	6,522	43.2	200,001	
Profit sharing — Participation aux bénéfices	258	1.6	19,184	0.6	231	1.5	20,092	0.5	175	1.2	20,777	
Flat benefit — Prestations déterminées	878	5.5	622,910	18.2	961	6.2	769,568	19.7	1,150	7.6	861,866	20
Composite — Régimes mixtes	230	1.5	34,241	1.0	241	1.5	29,713	0.8	244	1.6	26,718	
Other — Autres	188	1.2	23,542	0.7	165	1.1	23,168	0.6	135	0.9	21,822	
Grand — Total — Général	15,853	100.0	3,424,245	100.0	15,625	100.0	3,902,498	100.0	15,095	100.0	4,193,244	100

three quarters of the members of all plans in the public and private sectors combined. While the ratio of members in unit benefit plans varied by less than 5% between 1960 and 1978, unit benefit plans increased steadily over the same period, from 2,785 plans, representing 31% of all plans in 1960 to 6,869 plans, representing 45% of all plans, by 1978.

The trend towards unit benefit plans with an average best earnings formula continued so that by 1978 they covered 56% of all plan members, and 76% of the members of unit benefit plans alone. This concentration of membership was in less than 11% of all plans indicating that average best earnings plans tended to be large ones. Although career average plans accounted for 31% of all plans, little changed from 1970, the decline in membership, first observed in 1970, continued so that by 1978 these plans covered less than 15% of total membership compared with 24% in 1970. Only a handful of plans, covering less than 3% of all members, based benefits on final and final average earnings.

Historically, based on all surveys taken between 1960 and 1976, the largest number of plans have been the money purchase type. However, this type of plan declined steadily in relative terms since 1960 and by 1978 had fallen to second place behind unit benefit plans. While money purchase plans accounted for 43% of all plans at the beginning of 1978, in terms of membership they had little significance in the overall private pension plan system since they covered just 5% of all plan members. Even in 1960 when money purchase plans accounted for 60% of all plans, only 13% of all members were in this type of plan.

Ranking second to average best earnings plans, in terms of members, were flat benefit plans, which over the past decade or so, have recorded a consistent increase in membership, and to a lesser degree in plans as well. In 1960 there were only 411 flat benefit plans with 177,000 members. By 1978 the number of plans increased to 1,150 covering 862,000 members, 20% of all plan members. This high proportion of participants covered by only 7.6% of the plans was due to the fact that they included many of the large multi-employer and union negotiated plans.

A different profile emerges from an examination of the types of plans by sector. In the public sector 60% of the plans were of the unit benefit type and included virtually all (98.3%) of the 1,854,514 covered members in the sector. Most of the partici-

les trois quarts des adhérents des secteurs public et privé. Bien que la proportion des membres ait varié de moins de 5 % entre 1960 et 1978, le nombre des régimes à prestations partiellement déterminées a augmenté de façon régulière pendant cette période: en 1960, on en comptait 2,785, soit 31 % de l'ensemble des régimes et en 1978, il y en avait 6,869, soit 45 % de l'ensemble des régimes.

Les régimes à prestations partiellement déterminées offrant les meilleurs gains moyens ont continué de progresser de sorte qu'en 1978, ils regroupaient 56 % du nombre total d'adhérents et 76 % des participants aux régimes à prestations partiellement déterminées. Les membres étaient concentrés dans moins de 11 % de tous les régimes, ce qui signifie que les régimes des meilleurs gains moyens étaient en général de gros régimes. Le pourcentage des régimes des gains moyens de la carrière a peu varié par rapport à 1970 (31 %), mais la proportion des membres, qui avaient déjà diminué en 1970 pour tomber à 24 %, n'atteignait que 15 % du nombre total d'adhérents en 1978. Enfin, les régimes fondés sur la formule des gains ultimes et des gains ultimes moyens étaient très peu nombreux et ils comptaient moins de 3 % des participants.

Les données chronologiques recueillies à l'occasion de toutes les enquêtes réalisées entre 1960 et 1976 révèlent que les régimes à cotisations fixées d'avance ont dominé pendant cette période. Exprimée en valeur relative, leur proportion a diminué de façon soutenue entre 1960 et 1978, et au cours de cette dernière année, ces régimes se classaient en seconde position après les régimes à prestations partiellement déterminées. Quoique les régimes à cotisations fixées d'avance intervenaient dans une proportion de 43 % de tous les régimes au début de 1978, ils revêtent peu d'importance dans l'ensemble des régimes privés vu le petit nombre de membres que l'on y trouve, soit 5 % à peine du nombre total d'adhérents. Même en 1960, année où ils sont intervenus dans une proportion de 60 %, ces régimes ne visaient que 13 % de tous les adhérents.

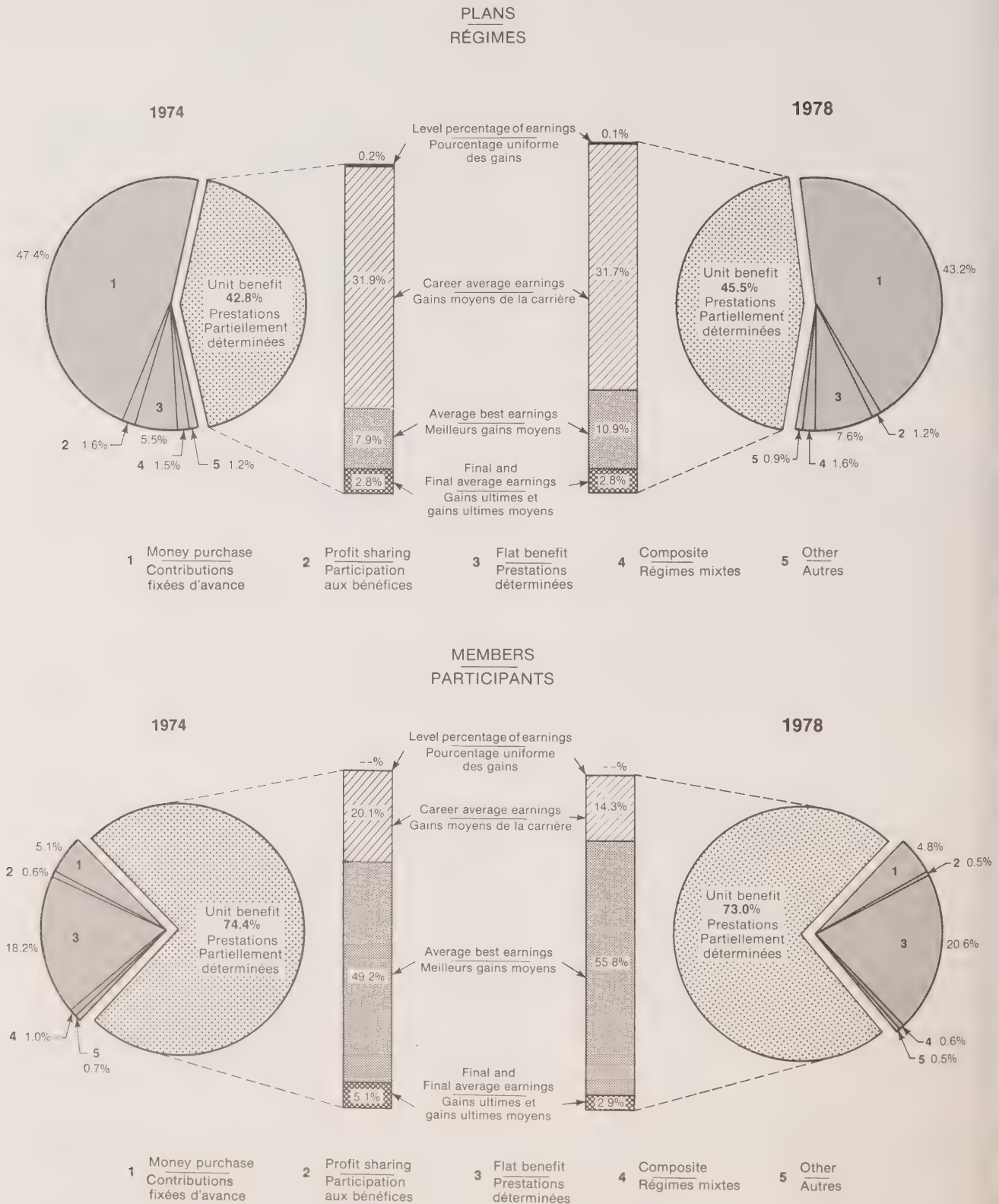
Quant à leur nombre, les régimes à prestations déterminées se classent au deuxième rang après les régimes des meilleurs gains moyens. Au cours de la dernière décennie, on a observé une hausse soutenue de la participation et, dans une mesure moindre, un accroissement de leur nombre. En 1960, il n'existait que 411 régimes à prestations déterminées englobant 177,000 membres. En 1978, on en dénombrait 1,150 et ils touchaient 862,000 membres, ce qui représente presque 20 % du nombre total d'adhérents. Cette forte proportion de participants (les régimes à prestations déterminées ne constituaient que 7.6 % de l'ensemble des régimes) s'explique par le fait que l'on retrouvait un grand nombre de gros régimes multipartites et de régimes négociés par un syndicat.

Des tendances différentes se dégagent de l'étude des régimes selon le secteur. Dans le secteur public, environ 60 % des régimes offraient des prestations partiellement déterminées et ils regroupaient la quasi-totalité (98.3 %) des 1,854,514 membres de ce secteur. La plupart des participants

Figure III

Pension Plans and Membership by Type of Benefit 1974 and 1978

Régimes et participants selon le genre de prestations, 1974 et 1978



pants in unit benefit plans were in those with an average best earnings formula. While 38% of public sector plans were classified as money purchase they accounted for less than 1% of all members. Only eight plans, covering less than 16,000 members, were of the flat benefit type.

In sharp contrast, only 53% of the members of private sector plans were in the various unit benefit types and less than half of these members were in average best earnings plans. Most of the remaining members in unit benefit plans were in plans with a career average formula. Some 36% of the members in the private sector were in flat benefit plans, compared with less than one percent in the public sector. Money purchase plans accounted for 43% of all private sector plans, but most of these were small, covering less than 8% of total membership.

Benefit Rates

Unit Benefit Plans

As with employee contribution rates, the integration of plans with the C/QPP made it difficult to provide a direct comparison of the 1970, 1974 and 1978 benefit rates with earlier data. However, in order to provide some basis for comparison a tabulation of the 1970, 1974 and 1978 benefit rates for all unit benefit plans was developed disregarding the integration formula of integrated plans. The full benefit rate was used regardless of whether a lesser benefit applied to earnings below the YMPE or whether the ultimate pension credit was reduced by all or part of the C/QPP benefit.

Since nearly three quarters of the members of all plans participate in unit benefit plans the benefit rates under this type of plan are very significant within the overall private pension system. The trend towards higher benefits that developed in the last half of the 1960's, continued into the 1970's. In 1965 just over half of the members of unit benefit plans were entitled to a pension credit of 2% or more of earnings for each year of credited service. This proportion increased steadily to 65% in 1970, 70% in 1974 and to a new high of 75% by 1978. In addition the earnings base on which pension credits were based continued to improve over the same period. By 1978 some 80% of all participants in unit benefit plans were in plans in which the pension credit was based on final, final average or average best earnings, compared with 63% in 1965.

à ces régimes avaient opté pour la formule des meilleurs gains moyens. Les régimes à cotisations fixées d'avance représentaient 38 % des régimes du secteur public, mais ils regroupaient moins de 1 % de tous les membres. Les régimes à prestations déterminées, qui comptaient moins de 16,000 membres, n'étaient qu'au nombre de huit.

Dans le secteur privé, en revanche, seulement 53 % des participants versaient des cotisations à des régimes à prestations partiellement déterminées et moins de la moitié d'entre eux avait opté pour les régimes des meilleurs gains moyens. La plupart des autres membres des régimes à prestations partiellement déterminées étaient inscrits à des régimes des gains moyens de la carrière. On a calculé qu'environ 36 % des participants du secteur privé étaient inscrits aux régimes à prestations déterminées, tandis que leurs homologues du secteur public ne représentaient que 1 % du nombre total d'adhérents. Les régimes à cotisations fixées d'avance figuraient pour 43 %, mais la plupart étant petits, on y retrouvait moins de 8 % des adhérents.

Taux de prestations

Régimes à prestations partiellement déterminées

Comme dans le cas des taux de cotisations des salariés, l'intégration des régimes au RPC et au RRQ ne permet pas d'établir aisément une comparaison directe des taux de prestations de 1970, 1974 et 1978 avec les données antérieures. Toutefois, afin de pouvoir établir une certaine comparaison, on a dressé un tableau des taux de prestations en vigueur en 1970, 1974 et 1978 pour tous les régimes à prestations partiellement déterminées, sans tenir compte de la formule d'intégration des régimes intégrés. On s'est fondé sur le plein taux de prestations, peu importe que les prestations applicables aux gains inférieurs au MGAOP (maximum des gains annuels ouvrant droit à pension) aient pu être réduites ou que le montant total de la pension ait pu être réduit d'un montant équivalent à la totalité ou à une partie des prestations du RPC ou du RRQ.

Étant donné que près des trois quarts des membres de tous les régimes cotisaient à des régimes à prestations partiellement déterminées, leurs taux de prestations revêtent une grande importance dans l'ensemble des régimes du secteur privé. La tendance à la hausse des prestations, qui s'est amorcée pendant la seconde moitié des années 60, s'est poursuivie dans les années 70. En 1965, un peu plus de la moitié des membres des régimes à prestations partiellement déterminées avaient droit à un crédit de pensions de 2 % ou plus de leurs gains pour chaque année de service. La proportion s'est accrue de façon soutenue, passant à 65 % en 1970, à 70 % en 1974, puis à 75 % en 1978. En outre, le niveau des gains à partir duquel étaient calculés les crédits de pensions a augmenté pendant cette période. En 1978, quelque 80 % des membres des régimes à prestations partiellement déterminées appartenaient à des régimes aux termes desquels le crédit de pensions était fondé sur les gains ultimes, les gains ultimes moyens ou les meilleurs gains moyens, alors que la proportion s'établissait à 63 % en 1965.

TEXT TABLE XII. Benefit Rates in Unit Benefit Plans with Membership by Earnings Base, 1965, 1970, 1974 and 1978

TABLEAU EXPLICATIF XII. Taux de prestations des régimes à prestations partiellement déterminées et nombre de participants selon la base des gains, 1965, 1970, 1974 et 1978

Benefit rate group ¹	1965		1970		1974		1978	
Groupe de taux de prestations ¹								
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre	
Members in final, final average and average best earnings plans – Participants aux régimes des gains ultimes, des gains ultimes moyens et des meilleurs gains moyens:								
Less than 1.00% – Moins de 1.00 %	6,156	0.5	9,185	0.6	13,456	0.7	12,932	0.5
1.00% - 1.24 %	86,692	7.6	135,747	9.5	127,003	6.8	65,982	2.7
1.25% - 1.49 %	60,974	5.3	54,679	3.8	31,390	1.7	86,678	3.5
1.50% - 1.74 %	125,755	11.0	89,647	6.2	164,693	8.9	159,835	6.5
1.75% - 1.99 %	8,206	0.7	17,054	1.2	36,108	1.9	50,833	2.1
2.00% and over – et plus	752,595	65.8	1,051,406	73.2	1,391,577	74.8	1,963,629	79.8
Variable by sex – Variable selon le sexe	104,259	9.1	2,651	0.2	2,994	0.2	1,193	--
Other – Autres	368	--	75,959	5.3	93,501	5.0	121,355	4.9
Total	1,145,005	100.0	1,436,328	100.0	1,860,722	100.0	2,462,437	100.0
Members in career average earnings plans – Participants aux ré- gimes des gains moyens de la carrière:								
Less than 1.00% – Moins de 1.00 %	18,858	2.8	3,605	0.5	10,811	1.6	29,347	4.9
1.00% - 1.24 %	45,134	6.8	45,094	6.6	42,696	6.2	20,773	3.5
1.25% - 1.49 %	23,886	3.6	11,490	1.7	6,285	0.9	15,329	2.6
1.50% - 1.74 %	208,739	31.2	131,505	19.4	99,876	14.5	97,147	16.2
1.75% - 1.99 %	104,157	15.6	72,845	10.7	63,063	9.2	61,667	10.3
2.00% and over – et plus	196,578	29.5	332,640	49.0	416,296	60.3	344,723	57.5
Variable by sex – Variable selon le sexe	69,872	10.5	2,707	0.4	1,249	0.2	785	0.1
Other – Autres	--	--	79,745	11.7	48,775	7.1	29,146	4.9
Total	667,224	100.0	679,631	100.0	689,051	100.0	598,917	100.0
Total:								
Less than 1.00% – Moins de 1.00 %	25,014	1.4	12,790	0.6	24,267	1.0	42,279	1.4
1.00% - 1.24 %	131,826	7.3	180,841	8.5	169,699	6.7	86,755	2.8
1.25% - 1.49 %	84,860	4.7	66,169	3.1	37,675	1.5	102,007	3.3
1.50% - 1.74 %	334,494	18.5	221,152	10.5	264,569	10.3	256,982	8.4
1.75% - 1.99 %	112,363	6.2	89,899	4.2	99,171	3.9	112,500	3.7
2.00% and over – et plus	949,173	52.3	1,384,046	65.4	1,807,873	70.8	2,308,352	75.4
Variable by sex – Variable selon le sexe	174,131	9.6	5,358	0.3	4,243	0.2	1,978	0.1
Other – Autres	368	--	155,704	7.4	142,276	5.6	150,501	4.9
Total	1,812,229	100.0	2,115,959	100.0	2,549,773	100.0	3,061,354	100.0

¹ Integrated plans with different benefit rates for earnings above and below the YMPE and those with a reduction of ultimate pension by all or part of C/QPP benefit were classified according to the full benefit rate, disregarding the effects of integration on the benefit.

¹ Les régimes intégrés prévoyant différents taux de prestations pour les gains en deçà et au-delà du MGAOP et ceux prévoyant une réduction de la pension finale de la totalité ou d'une partie des prestations du RPC/RRQ, ont été classés selon le plein taux de prestations sans tenir compte des conséquences de l'intégration sur les prestations.

Almost all of the remaining members of unit benefit plans were subject to a career average benefit formula. At the beginning of 1978, 57% of these members were entitled to a pension credit of 2% or more of earnings for each year of credited service, down slightly from the 60% recorded four years earlier.

Only 18 plans covering less than 2,000 members provided for different benefit rates for men and women.

As with other plan characteristics, the difference in benefit rates between the public and private sectors was quite sharp. Virtually all public sector members of unit benefit plans were entitled to a pension credit of 2% or more of final average or average best earnings for each year of credited service. In the private sector, only 42% of the members of unit benefit plans were entitled to a pension credit of 2%

Presque tous les autres membres des régimes à prestations partiellement déterminées appartenaient à des régimes fondés sur la formule des gains moyens de la carrière. Au début de 1978, 57 % d'entre eux avaient droit à un crédit de pensions de 2 % ou plus pour chaque année de service, ce qui représente un léger recul par rapport au pourcentage enregistré quatre ans plus tôt (60 %).

Seuls 18 régimes offraient des taux de prestations différents selon le sexe et ils ne comptaient que 2,000 membres.

Comme nous l'avons vu pour les autres régimes, les taux de prestations varient considérablement entre le secteur public et le secteur privé. Dans le secteur public, la quasi-totalité des membres des régimes à prestations partiellement déterminées avaient droit à un crédit de pensions de 2 % ou plus de leurs gains ultimes moyens ou de leurs meilleurs gains moyens pour chaque année de service. Dans le secteur privé, 42 % seulement des membres des régimes à

or more of earnings. Furthermore, pension credits were based on final average and average best earnings for just 56% of the members while 44% of the members were subject to a career average formula.

Flat Benefit Plans

Flat benefit plans were also of major importance in the overall pension system, particularly in the private sector where they accounted for over 36% of all members in this sector at the beginning of 1978. Since flat benefit plans were almost exclusively in the private sector this analysis does not attempt to compare benefit rates by sector. Only eight flat benefit plans, covering less than 16,000 members, were in the public sector in 1978.

As may be seen in Text Table XIII the level of benefits under these plans increased steadily over the

prestations partiellement déterminées avaient droit à un crédit de pensions de 2 % ou plus de leurs gains. En outre, les crédits de pensions n'étaient fondés sur les gains ultimes moyens ou sur les meilleurs gains moyens que pour 56 % des membres, tandis que les 44 % restants étaient visés par la formule des gains moyens de la carrière.

Régimes à prestations déterminées

Les régimes à prestations déterminées occupaient également une place importante dans l'ensemble des régimes, en particulier dans le secteur privé dont ils regroupaient plus de 36 % de tous les membres au début de 1978. Comme les régimes de cette catégorie étaient presque tous en vigueur dans le secteur privé, nous n'avons pas tenté d'établir de comparaisons entre les taux de prestations par secteur. En 1978, il n'y avait que huit régimes à prestations déterminées dans le secteur public et ils regroupaient moins de 16,000 membres.

Comme le tableau explicatif XIII en fait état, le niveau des prestations versées en vertu de ces régimes a sans cesse

TEXT TABLE XIII. Benefit Rates in Flat Benefit Plans, 1965, 1970, 1974 and 1978

TABLEAU EXPLICATIF XIII. Taux de prestations des régimes à prestations déterminées, 1965, 1970, 1974 et 1978

Benefit rate (monthly pension for each year of credited service) Taux de prestations (presentations mensuelles pour chaque année de service)	1965		1970 ¹		1974 ¹		1978 ¹	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre	
Plans -- Régimes:								
\$ 0- 4.99	372	54.0	368	50.3	361	41.7	238	20.9
5.00- 6.99	18	2.6	96	13.1	175	20.2	276	24.3
7.00- 7.99	—	—	3	0.4	61	7.1	111	9.8
8.00- 9.99	—	—	1	0.1	16	1.9	138	12.1
10.00- 11.99	—	—	9	1.2	18	2.1	91	8.0
12.00- 13.99	—	—	—	—	5	0.6	16	1.4
14.00- 15.99	—	—	—	—	3	0.3	17	1.5
16.00- 17.99	—	—	1	0.1	3	0.3	8	0.7
18.00- 19.99	—	—	—	—	—	—	3	0.3
20 and over -- et plus	—	—	6	0.8	5	0.6	20	1.8
Variable by sex -- Variable selon le sexe	—	—	7	1.0	4	0.5	3	0.3
Other -- Autres	299	43.4	241	33.0	214	24.7	215	18.9
Total	689	100.0	732	100.0	865	100.0	1,136	100.0
Members -- Participants:								
\$ 0- \$ 4.99	265,205	80.9	141,581	34.9	161,848	26.8	67,746	8.0
5.00- 6.99	5,910	1.8	138,993	34.3	119,132	19.7	76,479	9.1
7.00- 7.99	—	—	2,808	0.7	85,439	14.1	36,019	4.3
8.00- 9.99	—	—	4	—	19,850	3.3	146,959	17.4
10.00- 11.99	—	—	191	0.1	37,720	6.3	166,856	19.8
12.00- 13.99	—	—	—	—	764	0.1	13,546	1.6
14.00- 15.99	—	—	—	—	965	0.2	166,894	19.8
16.00- 17.99	—	—	2	—	4	—	3,547	0.4
18.00- 19.99	—	—	—	—	—	—	1,321	0.1
20 and over -- et plus	—	—	158	—	91	—	53,932	6.4
Variable by sex -- Variable selon le sexe	—	—	2,073	0.5	1,923	0.3	1,458	0.2
Other -- Autres	56,817	17.3	119,658	29.5	176,553	29.2	108,553	12.9
Total	327,932	100.0	405,468	100.0	604,289	100.0	843,310	100.0

¹ Excludes 10 plans in 1970, 13 plans in 1974 and 14 plans in 1978 which were integrated with the C/QPP.

¹ Dix régimes en 1970, 13 régimes en 1974 et 14 régimes en 1978 qui étaient intégrés au RPC/RRQ sont exclus.

past decade. In 1965 over 80% of the members were entitled to a monthly pension credit of less than \$5.00 for each year of service but by 1978 this proportion had reduced to just 8%. This reduction was accompanied by sharp increases in the membership of plans which provided benefits at the higher levels, particularly in the \$8.00 to \$9.99, the \$10.00 to \$11.99 and the \$14.00 to \$15.99 ranges. At the beginning of 1978 the ratio of members in the \$8.00 to \$9.99 range was 17.4% compared with just 3.3% in 1974 while 19.8% were in the \$10.00 to \$11.99 range compared with 6.3% four years earlier. The sharpest increase was recorded in the \$14.00 to \$15.99 range where the proportion of members increased from less than 1/2 of 1% in 1974 to nearly 20% by 1978. Although only 20 plans provided benefits of \$20 or more per month for each year of service they nevertheless accounted for 6.4% of all members of flat benefit plans.

Nearly 13% of the members were in plans in which the benefit rates could not be allocated to a single range and therefore were classified as "other". Included in this group were plans that did not provide a uniform benefit for all members, plans that provided for a reduction in benefits at age 65 and plans that provided a fixed dollar pension for all employees after the completion of some minimum period of service.

As in the case of unit benefit plans, different benefit rates for men and women were practically non-existent in flat benefit plans. In 1978 only three plans, covering less than 1/2 of 1% of all members of flat benefit plans, had a different benefit rate for men than for women.

Employee Contribution Rates

Analysis of required contribution rates was hampered to some degree by the contribution structure that emerged from integration of pension plans with the C/QPP, making direct comparisons with historical data difficult. The difficulty stemmed largely from the two-tier rate structure for most integrated plans wherein a lower rate applied to earnings below the year's maximum pensionable earnings (YMPE) and a higher rate for earnings above the YMPE. In order to provide a common basis for comparison with historical data a tabulation of contributory plans by employee contribution rates was produced using the top rate, i.e., the contribution rate on earnings above YMPE, as the basis for classification of integrated plans, on the assumption that it represents the total employee "contribution package", with the required C/QPP portion diverted to the public plan and the balance retained in the employer's fund. In other words, when combined with the C/QPP portion, total contributions approximate the amount that would

augmenté au cours de la dernière décennie. En 1965, plus de 80 % des membres avaient droit à un crédit de pensions mensuel de moins de \$5 pour chaque année de service, mais la proportion est tombée à 8 % à peine en 1978. Cette baisse s'est accompagnée de hausses considérables du nombre de participants aux régimes offrant des prestations plus élevées, notamment de \$8 à \$9.99, de \$10 à \$11.99 et de \$14 à \$15.99. Au début de 1978, 17.4 % des membres touchaient des crédits variant de \$8 à \$9.99, contre 3.3 % en 1974, tandis que 19.8 % des membres touchaient des crédits s'échelonnant entre \$10 et \$11.99, contre 6.3 % quatre ans plus tôt. C'est dans la tranche de crédits allant de \$14 à \$15.99 que l'augmentation de la proportion a été la plus sensible: inférieure à 1/2 de 1 % en 1974, elle est passée à près de 20 % en 1978. Seuls une vingtaine de régimes, regroupant 6.4 % de tous les membres, offraient des crédits mensuels de \$20 ou plus pour chaque année de service.

Presque 13 % des membres adhéraient à des régimes dont les taux de prestations ne pouvaient être classés dans une catégorie unique; aussi les a-t-on classés dans la catégorie "autres". Cette catégorie comprend les régimes qui n'offraient pas des prestations uniformes à tous leurs membres, les régimes qui réduisaient le montant des prestations des membres âgés de 65 ans et, enfin, ceux qui accordaient une pension fixe à tous leurs membres après un nombre minimum d'années de service.

À l'instar des régimes à prestations partiellement déterminées, presque aucun régime à prestations déterminées n'offrait des taux de prestations différents pour les hommes et pour les femmes. En 1978, seulement trois régimes, qui comptaient moins de 1/2 de 1 % du nombre total d'adhérents aux régimes de ce genre, offraient des taux de prestations différents selon le sexe.

Taux de cotisations des salariés

L'analyse des taux de cotisations a été entravée dans une certaine mesure par la structure des cotisations établie à la suite de l'intégration des régimes de pensions au RPC et au RRQ, rendant ainsi difficile toute comparaison directe avec les données chronologiques. Le problème résidait essentiellement dans la structure à double taux de la plupart des régimes intégrés, c'est-à-dire qu'un taux bas était appliqué aux gains inférieurs au maximum annuel ouvrant droit à pension et qu'un taux élevé était appliqué aux gains supérieurs au MGAOP. Afin de disposer d'une base de comparaison commune avec les données chronologiques, nous avons dressé un tableau des régimes contributifs selon les taux de cotisations des salariés en nous fondant sur le taux élevé, c'est-à-dire le taux de cotisations sur les gains supérieurs au MGAOP, pour classer les régimes intégrés, en supposant que ce taux représentait le montant total des cotisations des salariés, la partie requise pour le RPC ou le RRQ étant versée au régime universel et le reste, retenu dans la caisse de l'employeur. En d'autres termes, lorsqu'elles sont combinées avec celles du RPC ou du RRQ, les cotisations

have been payable if the top rate only had been applied to all earnings. The following tabulation shows the distribution of employee contribution rates on this basis for 1965, 1970, 1974 and 1978.

The current study revealed some significant changes in the pattern of employee contribution rates which had not changed greatly between 1965 and 1974. At the beginning of 1978 nearly 38% of all members of contributory plans were required to

totales se rapprochent du montant qui aurait été accordé si seul le taux élevé avait été appliqué à la totalité des gains. Le tableau présenté ci-après indique la répartition des taux de cotisations des salariés sur cette base pour les années 1965, 1970, 1974 et 1978.

Alors que les taux de cotisations des salariés avaient été relativement stables entre 1965 et 1974, la présente étude révèle des variations très sensibles à partir de cette date. Au début de 1978, presque 38 % des membres de tous les régimes contributifs devaient verser des cotisations variant

TEXT TABLE XIV. Employee Contribution Rates in Contributory Plans, 1965, 1970, 1974 and 1978

TABLEAU EXPLICATIF XIV. Taux de cotisations des salariés participant aux régimes contributifs, 1965, 1970, 1974 et 1978

Employee contribution ¹ rate group Groupe de taux de cotisations ¹ des salariés	1965				1970			
	Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes		Participants		Régimes		Participants	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre	
Less than 3.00% — Moins de 3.00 %	218	1.9	18,042	1.0	289	2.4	25,608	1.2
3.00 % - 3.99 %	500	4.3	68,133	3.7	653	5.4	56,976	2.6
4.00 % - 4.99 %	606	5.2	139,797	7.7	709	5.8	153,338	6.9
5.00 % - 5.99 %	7,874	68.1	633,721	34.8	8,009	65.7	840,074	38.1
6.00 % - 6.99 %	392	3.4	479,265	26.3	487	4.0	464,397	21.1
7.00 % - 9.99 %	53	0.5	9,181	0.5	40	0.3	11,107	0.5
10.00 % and over — et plus	53	0.5	212	--	44	0.4	460	--
Dollar amounts — Montants en dollars	845	7.3	87,855	4.8	1,002	8.2	25,734	1.2
Other — Autres	963	8.3	171,846	9.4	919	7.5	232,077	10.5
Variable by sex — Variable selon le sexe	54	0.5	214,448	11.8	40	0.3	394,231	17.9
Total	11,558	100.0	1,822,500	100.0	12,192	100.0	2,204,002	100.0
	1974				1978			
	Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes		Participants		Régimes		Participants	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre	
Less than 3.00% — Moins de 3.00 %	386	3.1	50,341	2.0	435	3.8	55,511	1.8
3.00 % - 3.99 %	784	6.4	41,488	1.6	936	8.1	49,593	1.6
4.00 % - 4.99 %	850	6.9	147,199	5.7	949	8.2	166,855	5.6
5.00 % - 5.99 %	8,174	66.6	945,199	36.8	7,446	64.4	718,174	23.9
6.00 % - 6.99 %	521	4.2	692,146	26.9	496	4.3	608,285	20.2
7.00 % - 9.99 %	49	0.4	12,811	0.5	90	0.8	1,136,183	37.9
10.00 % and over — et plus	32	0.3	480	--	15	0.1	218	--
Dollars amounts — Montants en dollars	692	5.6	17,602	0.7	454	3.9	19,422	0.6
Other — Autres	735	6.0	291,773	11.3	705	6.1	246,505	8.2
Variable by sex — Variable selon le sexe	56	0.5	372,658	14.5	34	0.3	5,015	0.2
Total	12,279	100.0	2,571,697	100.0	11,560	100.0	3,005,761	100.0

¹ Integrated plans with different contribution rates for earnings above and below the YMPE and those with a reduction in the contribution by all or part of the C O P P contribution were classified according to the full required contribution rate, disregarding the effects of integration on contributions.

¹ Les régimes intégrés prévoyant des taux de cotisations différents pour les gains en deçà et au delà du MGAOP et ceux prévoyant une réduction de la cotisation de la totalité ou d'une partie des cotisations au RPC/RRQ ont été classés selon le plein taux prévu de cotisations sans tenir compte des conséquences de l'intégration sur les cotisations.

contribute between 7% and 9.99% of earnings compared with less than 1% in 1974. This sharp increase was largely because the plan for federal public servants was amended to equalize employee contribution rates for both men and women at 7% of earnings in 1976 and 7.5% in 1977. This in turn was largely responsible for the sharp reduction in the proportion of members in plans where the contribution rates were different for men and women, from 14% in 1974 to less than 1/2 of 1% in 1978.

At the beginning of 1978, 44% of the members of contributory plans were required to contribute between 5% and 6.9% of earnings, down from 64% in 1974. Within this range the most common rate was 5% which applied to 23% of the members, followed by 6% which applied to 15% of the members. Contribution rates of less than 5% applied to only 9% of all members, with the greatest concentration at the 4% level.

Under 9% of the members were in plans where the contribution rate was classified as "other". Some 65% of these participants contributed a specified number of cents per hour and for another 24% the contribution rates were variable according to such factors as age, salary and employee classification.

Analysis of the membership of plans that required the employee to contribute a fixed percentage of earnings showed that plans integrated with the C/QPP tended to require a higher rate of contributions than non-integrated plans. Over 66% of the members of integrated plans were required to contribute more than 5% of earnings compared with 7% of the members of non-integrated plans. It should be emphasized however that in most integrated plans the required employee contributions to C/QPP were included in the rates shown whereas in the non-integrated plans the employees must make C/QPP contributions as well.

Public sector plans generally provided for higher employee contribution rates than private sector plans. Some 86% of the members in public sector plans were required to contribute more than 5% of earnings compared with just 14% of the members of private sector plans.

Retirement Age

Normal Retirement Age

Normal retirement age, for purposes of this report, is defined as the earliest age at which members may retire on the basis of age as a right, and commence receiving full accrued pension payments without reduction.

entre 7 % et 9.99 % de leurs gains, tandis qu'en 1974 la proportion s'établissait à moins de 1 %. Cette forte augmentation s'explique principalement par les modifications apportées au régime des fonctionnaires fédéraux et visant à égaliser les taux de prestations des salariés de sexe masculin et féminin à 7 % de leurs gains en 1976 et à 7.5 % de leurs gains en 1977. Ces modifications ont par la suite provoqué une diminution considérable de la proportion des membres cotisant à des régimes pour lesquels les taux de cotisations différaient selon le sexe: de 14 % en 1974, cette proportion est tombée à moins de 1/2 de 1 % en 1978.

Au début de 1978, 44 % des membres des régimes contributifs devaient verser des cotisations variant de 5 % à 6.9 % de leurs gains, alors que le pourcentage était de 64 % en 1974. Dans cette catégorie, 23 % des membres, qui constituaient le groupe le plus important, versaient 5 % de leurs gains et 15 % des participants en versaient 6 %. Seulement 9 % des membres appartenaient à des régimes aux termes desquels les taux de cotisations étaient inférieurs à 5 % des gains, la plupart d'entre eux versant des cotisations correspondant à 4 % de leurs gains.

Moins de 9 % des membres participaient à des régimes dans lesquels les taux de cotisations étaient classés dans la catégorie "autres". Environ 65 % des participants devaient verser un certain montant de cotisations par heure de travail et, enfin, pour 24 %, les taux de cotisations différaient selon l'âge, la tranche de salaire et la classification professionnelle.

L'analyse de la participation aux régimes auxquels le salarié est tenu de verser des cotisations représentant un pourcentage fixe de ses gains révèle que les taux de cotisations des régimes intégrés au RPC ou au RRQ ont tendance à être supérieurs à ceux des régimes non intégrés. Plus de 66 % des membres des régimes intégrés devaient verser des cotisations représentant plus de 5 % de leurs gains, alors que 7 % des participants aux régimes non intégrés devaient satisfaire à la même exigence. Il convient toutefois de souligner que, dans la plupart des régimes intégrés, les cotisations que le salarié devait verser au titre du RPC ou du RRQ étaient prises en compte dans les taux indiqués, alors que dans les régimes non intégrés, les salariés devaient également verser des cotisations au titre du RPC ou du RRQ.

Dans le secteur public, les salariés devaient en général verser des cotisations plus élevées que dans le secteur privé. Ainsi, environ 86 % des membres des régimes du secteur public devaient verser des cotisations supérieures à 5 % de leurs gains, tandis que seulement 14 % de leurs homologues du secteur privé devaient satisfaire à la même exigence.

Âge de la retraite

Âge normal de la retraite

Aux fins de la présente étude, l'âge normal de la retraite désigne l'âge à partir duquel les membres peuvent prendre leur retraite et commencer à recevoir leur pleine pension sans aucune réduction.

Age 65 has always been the most widely accepted normal retirement age under private pension plans. Text Table XV shows that in 1978 86% of all plans, covering 74% of total membership, provided for normal retirement at age 65, up 9% in plans and 7% in membership over 1974. This increase was accompanied by a decrease in plans and members classified as "variable by sex", no doubt reflecting changes to a common retirement age 65 for both men and women.

Depuis toujours, c'est en général à l'âge de 65 ans que les participants aux régimes du secteur privé peuvent prendre leur retraite. Comme l'indique le tableau explicatif XV, 86 % de l'ensemble des régimes, qui comptaient 74 % du nombre total d'adhérents, autorisaient leurs membres à prendre leur retraite à l'âge de 65 ans en 1978. Ces pourcentages représentent respectivement des hausses de 9 % et 7 % par rapport à 1974. Ces augmentations se sont accompagnées d'une baisse comparable de la proportion des régimes pour lesquels l'âge de la retraite variait selon le sexe ainsi que de la proportion des participants à ces régimes. Ce phénomène reflète incontestablement l'uniformisation de l'âge de la retraite pour les hommes et pour les femmes.

TEXT TABLE XV. Normal Retirement Age, 1970, 1974 and 1978

TABLEAU EXPLICATIF XV. Âge normal de la retraite, 1970, 1974 et 1978

Normal retirement age Âge normal de la retraite	1970				1974				1978			
	Plans		Members		Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes		Participants		Régimes		Participants		Régimes		Participants	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
Less than 60 years - Moins de 60 ans	46	0.3	4,507	0.2	26	0.2	2,560	0.1	18	0.1	2,728	0.1
0 years - ans	1,693	10.5	304,756	10.8	1,150	7.2	369,626	10.8	842	5.6	458,840	10.9
1-64 " "	30	0.2	26,148	0.9	47	0.3	39,794	1.2	82	0.5	55,701	1.3
5 " "	10,967	68.0	1,725,311	61.1	12,221	77.1	2,305,732	67.3	12,947	85.8	3,117,042	74.4
Over 65 years - Plus de 65 ans	292	1.8	47,966	1.7	185	1.2	14,418	0.4	131	0.9	8,673	0.2
Other - Autres	87	0.5	315,114	11.2	76	0.5	333,785	9.7	63	0.4	368,867	8.8
Variable by sex - Variable selon le sexe	3,022	18.7	398,534	14.1	2,148	13.5	358,330	10.5	1,012	6.7	181,393	4.3
Total	16,137	100.0	2,822,336	100.0	15,853	100.0	3,424,245	100.0	15,095	100.0	4,193,244	100.0

The predominance of age 65 comes into sharper focus when related to membership in private sector plans. As may be seen in Table 20 over 93% of the men and some 85% of the women members in the private sector were in plans that had a normal retirement age of 65 compared with 58% and 60% respectively in the public sector.

La prédominance de la retraite à l'âge de 65 ans est davantage marquée chez les membres des régimes du secteur privé. Comme l'indique le tableau 20, plus de 93 % des hommes et environ 85 % des femmes du secteur privé appartenaient à des régimes dans lesquels l'âge normal de la retraite était fixé à 65 ans, alors que les taux correspondants s'établissaient respectivement à 58 % et 60 % dans le secteur public.

Relatively few plans provided for retirement at other ages. Less than 11% of all members were in plans with a normal retirement age of 60, most of whom were in the public sector. Only 18 plans, covering fewer than 3,000 workers, provided for normal retirement before age 60. Retirement beyond age 65 was confined to 131 small plans, which accounted for less than one half of 1% of all participants.

Les régimes dans lesquels l'âge de la retraite n'était pas fixé à 65 ans étaient relativement peu nombreux. Moins de 11 % de tous les participants appartenaient à des régimes dans lesquels l'âge normal de la retraite était fixé à 60 ans et la plupart d'entre eux travaillaient dans le secteur public. Seulement 18 régimes, dont l'effectif se chiffrait à moins de 3,000 membres, avaient fixé l'âge normal de la retraite à moins de 60 ans. Les régimes dans lesquels la retraite était retardée au-delà de l'âge de 65 ans n'étaient qu'au nombre de 131 et ils comptaient moins de 1/2 de 1 % du nombre total d'adhérents.

Plans with a different normal retirement age for men and women continued to decline so that at the beginning of 1978 only 6% of plans, down from nearly 14% in 1974, covering less than 5% of all members, were classified in the category "variable by

Les régimes dans lesquels l'âge normal de la retraite différait selon le sexe ont continué de diminuer, de sorte que leur proportion est tombée de presque 14 % en 1974 à seulement 6 % au début de 1978 et que les participants visés ne représentaient pas même 5 % du nombre total d'adhé-

sex". Many of these plans had a normal retirement age of 65 for men and 60 for women.

While only 63 plans had a retirement age that could not be specified and thus were classified as "other" they nevertheless covered 9% of the membership of all plans. This category included plans in which retirement was variable, based on some combination of age and service, as well as the Armed Forces plan in which retirement is related to rank.

Special Retirement

Pressures for earlier retirement have not been reflected in the normal retirement age provisions of pension plans and in fact, as noted above, 65 remains the most prevalent retirement age. Whatever trends toward earlier retirement that have developed may be traced to special retirement provisions introduced in recent years. Special retirement in this study refers to the provision which permits retirement with an unreduced pension before normal retirement age.

It is estimated that although less than 5% of all plans contained this provision they covered nearly 42% of all plan members in 1978, up from 40% in 1976. The high proportion of members in these few plans was because some of the largest plans in both the public and private sectors provided for special retirement. In the public sector, about 14% of the plans, covering 57% of the members, provided for special retirement compared with 4% of the plans and 30% of the members in the private sector.

The conditions under which the employee may elect to go on special retirement varied widely from plan to plan. Generally two conditions had to be satisfied, namely, the attainment of a minimum age and the completion of a minimum period of service. In the private sector the most common ages were 60 and 62 with service ranging from 10 - 35 years whereas in the public sector it was age 55 with service ranging from 25 - 35 years. Some plans did not specify a minimum age but permitted retirement when service and age totalled a specified amount, say 85. Still other plans permitted retirement on the basis of service alone, e.g., "30 years and out" as in the automotive industry.

Special retirement is distinctly different from early retirement. With special retirement employees have a right to retire before normal retirement age with a full accrued pension without any reduction, whereas under early retirement the accrued pension becomes payable in a reduced amount.

rents. Dans nombre de ces régimes, l'âge normal de la retraite était fixé à 65 ans pour les hommes et à 60 ans pour les femmes.

On a dénombré seulement 63 régimes dans lesquels l'âge normal de la retraite ne permettrait pas de les classer dans un groupe particulier; ils figurent donc sous la rubrique "autres". Ces régimes comptaient néanmoins 9 % de l'ensemble des adhérents et ils comprenaient les régimes dans lesquels l'âge normal de la retraite était variable, c'est-à-dire fondé sur une combinaison de l'âge et du nombre d'années de service, ainsi que le régime des Forces armées dans lequel l'âge normal de la retraite était associé au grade.

Retraite spéciale

Les pressions exercées pour obtenir une retraite anticipée n'ont pas eu d'incidence sur les dispositions des régimes en matière de retraite et, de fait, l'âge de la retraite était le plus souvent fixé à 65 ans, comme nous l'avons signalé plus haut. Les tendances à un abaissement de l'âge de la retraite sont généralement liées aux dispositions de retraite spéciale introduites ces dernières années. Dans le présent bulletin, la "retraite spéciale" désigne une clause autorisant les participants à prendre leur retraite et à toucher leur pleine pension avant l'âge normal de la retraite.

Bien que les régimes prévoyant la retraite spéciale n'intervenaient que dans une proportion inférieure à 5 %, ils n'en regroupaient pas moins presque 42 % de tous les membres des régimes en 1978 (40 % en 1976). Cette proportion élevée s'explique par le fait que quelques-uns des régimes les plus importants des secteurs public et privé prévoyaient la retraite spéciale. Dans le secteur public, environ 14 % des régimes, regroupant 57 % des membres, offraient la retraite spéciale, tandis que les pourcentages correspondants s'établissaient respectivement à 4 % et à 30 % des membres dans le secteur privé.

Les conditions dans lesquelles le salarié pouvait choisir de prendre une retraite spéciale variaient considérablement d'un régime à l'autre. Il fallait en général avoir rempli deux conditions, c'est-à-dire avoir l'âge minimum et avoir travaillé pendant une période minimum. Dans le secteur privé, les âges les plus courants étaient 60 ans et 62 ans et le nombre d'années de service variait entre 10 et 35, tandis que dans le secteur public, l'âge était fixé à 55 ans et le nombre d'années de service s'échelonnait de 25 - 35. Certains régimes ne précisaient pas d'âge minimum mais permettaient la retraite lorsque l'addition des années de service et de l'âge donnait un certain nombre, disons 85 ans. Par ailleurs, d'autres régimes autorisaient la retraite en fonction du nombre d'années de service seulement, par exemple "30 ans", comme dans le cas de l'industrie de l'automobile.

La retraite spéciale n'a rien à voir avec la retraite anticipée. Dans le premier cas, les salariés ont le droit de prendre leur retraite avant l'âge normal et de retirer leur pleine pension sans aucune réduction, alors que la pension de retraite anticipée se trouve réduite.

Early Retirement

Nearly all plans (97%) covering 96% of total membership, up slightly from 1974, provided for the retirement of employees before their normal retirement ages on a reduced pension, exclusive of those plans that limited early retirement to cases of disability. While most of these plans specifically provided for early retirement at the request of the employee, over 46% of the members were in plans that required the employer's consent as well. Employer consent was not required under 1,877 plans covering 40% of all members. As in the past relatively few of the participants (5%) were in plans where early retirement was at the employer's option only and did not require the employee's consent as well.

Early retirement provisions generally establish some conditions which employees must meet before they become eligible. The most common condition in terms of membership, was a combination of the attainment of a minimum age and the completion of a minimum period of service such as age 55 and 10 years of service. While this requirement was included in 2,722 plans, it applied to about 38% of all members in 1978. Two plans in three, applying to about 22% of covered workers, permitted early retirement upon the attainment of a minimum age only, usually age 55. In a number of plans, including some of the larger ones, qualification was based on a predetermined figure derived from a combination of age and years of service, the most common being 85.

The benefit provided on early retirement is generally the pension earned up to the date of retirement reduced in accordance with a formula specified in the plan. This study shows 84% of all plans, covering some 41% of total membership, provided for the accrued pension to be actuarially reduced. In nearly all of the remaining plans the reduction was specified as a percentage for each month or year that early retirement preceded normal retirement date. A reduction of 1/2 of 1% per month was the most common formula.

Vesting on Termination of Employment

Vesting, the employee's right to all or part of the employer contributions paid on his behalf, generally in the form of a deferred pension, on termination of employment before retirement, has been a common feature of most pension plans in Canada for many years. Studies by Statistics Canada in 1960, 1965, 1970, 1974 and 1978 show that virtually all plans provided some form of vesting, ranging from 96% of all plans in 1960 to over 99% in 1974.

Retraite anticipée

Presque tous les régimes (97 %), dont les participants constituaient 96 % du nombre total d'adhérents (chiffre en légère hausse par rapport à 1974), offraient à leurs membres la possibilité de prendre leur retraite avant l'âge normal de la retraite à la condition de toucher une pension réduite, outre les régimes qui ne permettaient la retraite anticipée qu'en cas d'invalidité. Même si la plupart des régimes en cause offraient la retraite anticipée à la demande du salarié, plus de 46 % des participants appartenaient à des régimes qui exigeaient également le consentement de l'employeur. Dans 1,877 régimes, regroupant 40 % de tous les membres, le consentement de l'employeur n'était pas nécessaire. Comme dans le passé, relativement peu de participants (5 %) appartenaient à des régimes aux termes desquels l'octroi de la retraite anticipée était laissé entièrement à la discrétion de l'employeur et le consentement du salarié n'était pas nécessaire.

Les dispositions de retraite anticipée comprennent généralement certaines conditions que les salariés doivent remplir pour être admissibles. Ceux-ci doivent le plus souvent avoir atteint un âge minimum, disons 55 ans, et avoir travaillé pendant une période minimum, disons 10 ans. En 1978, cette condition figurait dans 2,722 régimes, mais elle ne s'appliquait qu'à environ 38 % de tous les membres. Deux régimes sur trois, regroupant environ 22 % des membres, accordaient la retraite anticipée aux participants qui avaient atteint un âge minimum seulement, d'ordinaire 55 ans. Dans un certain nombre de régimes, dont quelques-uns des plus importants, il fallait que la somme des années de service et de l'âge atteignent un chiffre total déterminé à l'avance, en général 85.

Les prestations de retraite anticipée correspondaient en général à la pension gagnée jusqu'au moment de la retraite, réduite selon une formule déterminée. L'étude révèle que dans 84 % de tous les régimes, dont les membres représentaient quelque 41 % du nombre total d'adhérents, les prestataires touchaient l'équivalent actuariel de la pleine pension. Dans presque tous les autres régimes, la pension était réduite d'un certain pourcentage pour chaque mois ou chaque année précédant la date normale de la retraite. En règle générale, le taux de réduction était de 1/2 de 1 % par mois.

Droit à la quote-part patronale à la cessation d'emploi

Depuis de nombreuses années, la plupart des régimes de pensions au Canada accordent aux participants qui quittent leur emploi avant la retraite le droit de toucher la quote-part patronale, droit qui leur permet généralement de toucher une pension différée à l'âge normal de la retraite. Les études effectuées par Statistique Canada en 1960, 1965, 1970, 1974 et 1978 indiquent que la quasi-totalité des régimes accordent un droit similaire (96 % de tous les régimes en 1960 et plus de 99 % en 1974).

While historically vesting has been almost universal, prior to 1965 such vesting was more apparent than real. Most members were in plans which permitted employees to withdraw their own contributions on termination of employment provided they forfeited any vested pension. Although no current data were available on the extent of this practice the 1965 survey showed that of 243,000 plan members who terminated employment in that year, less than 3% retained a deferred pension. Since the vast majority received only their own contributions, evidently many forfeited their vested right to any employer contributions.

During the mid-1960's legislation regulating private pension plans was introduced by Ontario, Quebec, Alberta, Saskatchewan and the federal government designed in part, to increase the effectiveness of vesting. Manitoba and Nova Scotia adopted similar legislation in 1976 and 1977 respectively.

Not only does the legislation require plans to provide for the vesting of employer contributions paid in respect of service, after the "qualification dates" specified in the respective acts, for members who leave after the completion of 10 years of service and attainment of age 45, but it also requires that the employer's contribution, together with the employees', if any, must remain "locked-in" to provide the member with a deferred pension commencing at normal retirement age. Consequently members in plans subject to this legislation may no longer forfeit the employer contributions vested on this basis in order to obtain a refund of their own contributions and thus do not dissipate retirement benefits.

Vesting under the Manitoba legislation differs from the legislation of the other jurisdictions in that not only does it require locked-in vesting after the member has attained age 45 and completed 10 years of service, it requires plans to provide for full vesting after 10 years of service or participation in the plan without an age requirement. However, vesting based on 10 years of service only is not locked-in.

To meet the vesting requirements of regulatory legislation most plans simply superimposed on existing vesting conditions locked-in vesting based on age 45 and 10 years of service. Thus plans amended in this manner have a dual set of vesting conditions, with the superimposed vesting applying notwithstanding the previously existing ones. The effect of this superimposed vesting on plans that previously provided more generous conditions than required by the legislation was simply to lock-in that portion of the employer contributions paid in respect of service after the qualification date if the employee leaves on

Bien que le droit des participants à toucher la quote-part patronale à la cessation d'emploi soit depuis longtemps reconnu par presque tous les régimes, il est souvent resté lettre morte avant 1965. La plupart des membres participaient à des régimes qui leur permettaient de retirer leurs propres cotisations à la cessation d'emploi, à condition qu'ils renoncent aux contributions de l'employeur. Bien que ne disposant pas de données précises sur l'étendue de cette pratique, l'étude de 1965 révélait que moins de 3 % des 243,000 participants ayant quitté leur emploi cette année-là ont eu droit à une pension différée. Étant donné que la grande majorité des participants n'ont récupéré que leurs propres cotisations, il en ressort que nombre d'entre eux ont dû renoncer à leur droit aux contributions de l'employeur.

Vers le milieu des années 60, des lois régissant les régimes privés de pensions ont été adoptées par l'Ontario, le Québec, l'Alberta, la Saskatchewan et l'administration fédérale. Ces lois visaient en partie à assurer un plus grand respect du principe de l'acquisition des droits. Des lois semblables ont été adoptées respectivement en 1976 et 1977 par le Manitoba et la Nouvelle-Écosse.

Ces lois stipulaient non seulement que les régimes de pensions devaient accorder aux participants qui quittaient leur emploi après l'âge de 45 ans et 10 années de service le droit de toucher la quote-part patronale, mais elles exigeaient également que les contributions de l'employeur ainsi que la part du salarié, le cas échéant, soient "bloquées" afin que le participant puisse retirer une pension différée à l'âge normal de la retraite. Par conséquent, en renonçant aux contributions de l'employeur, accumulées en vertu du régime, les participants ne peuvent plus se faire rembourser leurs cotisations et être tentés de dilapider leurs prestations de retraite.

La loi du Manitoba qui régit le principe de l'acquisition des droits présentent une particularité: elle stipule non seulement que la quote-part patronale sera bloquée lorsque le participant aura atteint 45 ans et acquis 10 années de service, mais encore elle prévoit l'acquisition intégrale de la quote-part patronale après 10 ans de service ou de cotisations à un régime, quel que soit l'âge du participant. Cependant, la quote-part patronale accumulée pendant 10 ans de service seulement n'est pas bloquée.

Afin de satisfaire aux exigences de la loi à cet égard, la plupart des régimes ont simplement rajouté la clause de blocage des contributions patronales à partir de l'âge de 45 ans et de 10 années de service, aux conditions déjà en vigueur d'acquisition des droits, les nouvelles conditions étant applicables en priorité sur les conditions antérieures. L'application de cette seconde clause dans les régimes qui offraient auparavant des conditions plus souples que celles qui sont imposées en vertu de la loi a tout simplement eu pour effet de bloquer la part des contributions versées par l'employeur au titre des années de service après la "date d'habilitation", si le salarié quittait son emploi après 10 ans de service et après

the completion of 10 years of service and the attainment of age 45. In plans which provided less generous conditions than required by the legislation, locked-in vesting of employer contributions paid after the qualification date must apply if the employee leaves at the completion of 10 years of service and attainment of age 45 regardless of whether existing conditions were met. Other plans replaced existing conditions with those required by the legislation or added these requirements if vesting was not previously provided and thus for these plans, only one set of conditions applied, namely the locked-in vesting specified in the legislation.

A summary of the vesting conditions of all plans for the years 1965, 1970, 1974 and 1978 is presented

l'âge de 45 ans, que les conditions prévues antérieurement soient respectées ou non. D'autres régimes ont remplacé leurs conditions antérieures par celles qui sont imposées par la loi ou ont ajouté ces clauses si le droit à l'acquisition de la quote-part patronale n'était pas déjà prévu en vertu du régime. Un seul ensemble de conditions s'applique donc à ces régimes, soit le blocage des contributions stipulé par la loi.

Le tableau explicatif XVI présente un résumé des conditions d'acquisition des droits aux termes de tous les régimes,

TEXT TABLE XVI. Vesting on Termination of Employment, 1965, 1970, 1974 and 1978

TABLEAU EXPLICATIF XVI. Acquisition des droits lors de la cessation d'emploi, 1965, 1970, 1974 et 1978

Conditions to qualify for vesting ¹ Conditions d'acquisition des droits ¹	1965				1970			
	Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes		Participants		Régimes		Participants	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre	
Immediate vesting – Acquisition immédiate	4,675	34.3	166,911	7.1	5,412	33.5	187,458	6.6
10 years or less of service or participation – ans ou moins de service ou de participation	2,102	15.4	697,591	29.8	3,140	19.5	1,278,893	45.4
11-19 years of service or participation – ans de service ou de participation	2,300	16.8	223,921	9.5	2,605	16.1	213,974	7.6
20 years or more of service or participation – ans ou plus de service ou de participation	2,929	21.4	347,207	14.8	2,637	16.3	240,744	8.5
Service or participation and/or age – Service ou participation et âge, ou les deux à la fois	1,034	7.6	345,364	14.7	275	1.7	117,251	4.2
Age – Age	38	0.3	11,938	0.5	43	0.3	3,706	0.1
Other – Autres	129	0.9	36,106	1.5	283	1.8	178,060	6.3
No vesting other than "45 and 10" ² – Aucune autre condition d'acquisition des droits que "45 et 10" ²	453	3.3	516,610	22.1	1,666	10.3	534,230	18.9
No vesting – Aucune					76	0.5	68,020	2.4
Total	13,660	100.0	2,345,648	100.0	16,137	100.0	2,822,336	100.0
	1974				1978			
	Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes		Participants		Régimes		Participants	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre	
Immediate vesting – Acquisition immédiate	3,789	23.9	242,162	7.1	2,359	15.6	222,810	5.3
10 years or less of service or participation – ans ou moins de service ou de participation	4,409	27.8	1,746,663	51.0	6,031	40.1	2,497,979	59.5
11-19 years of service or participation – ans de service ou de participation	2,505	15.8	216,794	6.3	2,042	13.5	272,234	6.5
20 years or more of service or participation – ans ou plus de service ou de participation	2,092	13.2	170,237	5.0	1,425	9.4	119,946	2.9
Service or participation and/or age – Service ou participation et âge ou les deux à la fois	444	2.8	187,515	5.5	380	2.5	142,932	3.4
Age – Age	40	0.3	2,825	0.1	33	0.2	3,423	0.1
Other – Autres	259	1.6	193,088	5.6	237	1.6	338,715	8.1
No vesting other than "45 and 10" ² – Aucune autre condition d'acquisition des droits que "45 et 10" ²	2,254	14.2	641,667	18.7	2,379	16.4	584,987	14.0
No vesting – Aucune	61	0.4	23,294	0.7	109	0.7	10,225	0.2
Total	15,853	100.0	3,424,245	100.0	15,095	100.0	4,193,244	100.0

¹ Plans subject to pension legislation were classified on the basis of the vesting conditions applicable to employees who leave before completing 10 years of service and attaining age 45.

² Les régimes assujettis à une loi sur les pensions ont été classés en fonction des conditions d'acquisition des droits applicables aux salariés qui quittent le service de leur employeur avant d'avoir accompli 10 ans de service et avoir atteint l'âge de 45 ans.

² Plans subject to legislation that have no vesting other than the legislative requirement of age 45 and 10 years of service.

² Les régimes assujettis à une loi qui n'ont d'autres conditions d'acquisition des droits que l'exigence législative de 45 ans d'âge et de 10 années de service.

in Text Table XVI. Plans with a dual set of vesting conditions were classified on the basis of the non-legislated conditions. Plans having the legislated 45 and 10 conditions only were classified in the category "no vesting other than 45 and 10".

As may be seen from Text Table XVI the most obvious effect of the regulatory legislation was a sharp reduction in the number of members in plans which provided no vesting. In 1965, well over half a million members, 22% of the total membership, had no vesting rights but this number dropped sharply by 1970 to 68,000 members, just over 2% of all plan participants, and then dropped even further in the intervening years so that by 1978 only 10,225 persons, less than 1% of the 4.2 million plan members had no vesting provisions in their plan.

The trend towards less stringent vesting conditions observed between 1965 and 1974 continued. At the beginning of 1978 nearly 65% of all members were in plans that provided vesting on the basis of 10 years or less of service or participation, an increase of 7% over 1974. Less than 3% of all members were in plans that

pour les années 1965, 1970, 1974 et 1978. Les régimes qui imposent une double série de conditions d'acquisition de droits ont été classés en fonction des conditions non prescrites par la loi, et ceux qui posent seulement les conditions prévues par la loi, soit l'âge de 45 ans et les 10 années de service, ont été classés dans la catégorie "Aucune autre condition d'acquisition des droits que 45 et 10".

Comme l'indique le tableau explicatif XVI, l'effet le plus manifeste de la loi a été une diminution radicale du nombre de participants à des régimes qui ne prévoyaient aucune acquisition des droits à la quote-part patronale. En 1965, le nombre des participants qui n'avaient aucun droit à l'acquisition de la quote-part patronale dépassait largement le demi-million (22 % de l'ensemble des adhérents), mais en 1970, il ne s'établissait qu'à 68,000, soit à peine plus de 2 % de l'ensemble des membres, et il a continué à baisser au cours des années suivantes de sorte qu'en 1978, les régimes qui ne prévoyaient aucune acquisition des droits ne regroupaient que 10,225 personnes, soit moins de 1 % des 4.2 millions de participants.

L'assouplissement des conditions d'acquisition des droits qui s'était amorcé de 1965 à 1974 s'est poursuivi. Au début de 1978, presque 65 % de tous les membres appartenaient à des régimes qui prévoyaient l'acquisition des droits moyennant au plus 10 années de service ou de participation, soit une augmentation de 7 % par rapport à 1974. Moins de 3 %

TEXT TABLE XVII. Vesting on Termination of Employment, 1978

TABLEAU EXPLICATIF XVII. Acquisition des droits lors de la cessation d'emploi, 1978

Conditions to qualify for vesting Conditions d'acquisition des droits	All plans Tous les régimes				Plans subject to pension legislation ¹ Régimes assujettis à une loi sur les pensions ¹				Plans not subject to pension legislation Régimes non assujettis à une loi sur les pensions			
	Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
Immediate vesting — Acquisition immédiate	2,359	15.6	222,810	5.3	2,050	15.4	206,284	7.0	309	17.6	16,526	1.3
10 years or less of service or participation — ans ou moins de service ou de participation	6,031	40.1	2,497,979	59.5	5,361	40.1	1,353,922	46.3	670	38.3	1,144,057	90.7
11 - 19 years of service or participation — ans de service ou de participation	2,042	13.5	272,234	6.5	1,753	13.1	261,198	8.9	289	16.6	11,036	0.9
20 years or more of service or participation — ans ou plus de service ou de participation	1,425	9.4	119,946	2.9	1,199	9.0	111,562	3.8	226	13.0	8,384	0.7
Service or participation and/or age — Service ou participation et âge, ou les deux à la fois	380	2.5	142,932	3.4	269	2.0	106,413	3.6	111	6.4	36,519	2.9
Age — Age	33	0.2	3,423	0.1	32	0.2	3,413	0.1	1	0.1	10	--
Other — Autres	237	1.6	338,715	8.1	208	1.6	304,536	10.4	29	1.7	34,179	2.7
No vesting other than "45 and 10" ² — Aucune, sauf le "45 et 10" ²	2,479	16.4	584,980	14.0	2,479	18.6	584,980	19.9	--	--	--	--
No vesting — Aucune	109	0.7	10,225	0.2	--	--	--	--	109	6.3	10,225	0.8
Total	15,095	100.0	4,193,244	100.0	13,351	100.0	2,932,308	100.0	1,744	100.0	1,260,936	100.0

¹ Plans subject to pension legislation were classified on the basis of the vesting conditions applicable to employees who leave before completing 10 years of service and attaining age 45. In addition, common to these plans was the legislation requirement of locked-in vesting for employees who leave after 10 years of service and age 45.

² Les régimes assujettis à une loi sur les pensions ont été classés en fonction des conditions d'acquisition des droits applicables aux salariés qui quittent le service de leur employeur avant d'avoir accompli 10 ans de service et avoir atteint l'âge de 45 ans. En plus, une des exigences législatives commune à ces régimes prévoyait le blocage des contributions pour les salariés qui quittaient après 10 ans de service et après avoir atteint l'âge de 45 ans.

³ Includes only the plans subject to legislation that have no vesting other than the legislative requirement of age 45 and 10 years of service.

⁴ Les régimes assujettis à une loi sur les pensions qui n'ont d'autres conditions d'acquisition des droits que l'exigence législative de 45 ans d'âge et de 10 années de service.

required 20 or more years of service for vesting in 1978 compared with 5% in 1974.

Text Table XVII illustrates the impact of the regulatory pension legislation on vesting. As may be seen, 1,260,936 members, representing 30% of all plan members, were in plans not subject to this legislation. However, well over one third of these participants were in public sector plans which although not subject to legislation, nevertheless had adopted the principle of locked-in vesting on the basis of age 45 and 10 years of service.

In summary therefore, the general improvement in vesting conditions evident during the last half of the 1960's continued into the 1970's. More members, in both real and relative terms, were in plans that provided for full vesting on completion of 10 years or less of service and fewer members were in plans that required 20 years of service or that provided no vesting whatsoever. In addition, 2.9 million members were in plans subject to legislation with mandatory locked-in vesting based on age 45 and 10 years service up nearly 433,000 from 1974.

Death Benefits

Benefits on Death Before Retirement

Most plans provide for the payment of some form of death benefit in the event of the member's death before retirement. In contributory plans, at least the employee contributions are refundable in a lump sum, in addition to the vested employer contributions, if any. The amount of the employer contributions payable depends upon the vesting conditions applicable on death. A number of plans provide death benefits in the form of a pension payable to the widow instead of a lump sum settlement. A typical widow's benefit provides the widow with a life pension equal to one half of the participant's pension accrued up to date of death.

As may be seen in Table 22, only marginal changes occurred in the pattern of death benefits for all plans between 1974 and 1978. Widow's pensions remained the most prevalent type of benefit, applying to nearly 45% of all members in 1978. Virtually all of these members were in plans that provided a widow's pension equal to one half of the pension accrued up to date of death.

The contrast in the pattern of death benefits between plans in the public and private sectors was quite significant. The most obvious difference was in

des membres appartenant à des régimes qui exigeaient 20 ans de service ou plus en 1978, alors que le taux correspondant s'établissait à 5 % quatre ans plus tôt.

Le tableau explicatif XVII montre les effets de la loi sur l'acquisition des droits. Comme on peut le constater, 1,260,936 participants, qui représentaient 30 % de l'ensemble des adhérents, appartenaient à des régimes auxquels la loi ne s'appliquait pas. Toutefois, bien plus du tiers d'entre eux appartenaient à des régimes du secteur public qui, même s'ils n'étaient pas assujettis à la loi, n'en avaient pas moins adopté le principe du blocage des contributions après 10 ans de service et à l'âge de 45 ans.

En bref, l'amélioration générale des conditions d'acquisition des droits vers le milieu des années 60 s'est poursuivie au cours des années 70. Un plus grand nombre de participants, en nombres absolus et relatifs, appartenaient à des régimes qui prévoyaient l'acquisition intégrale de la quote-part patronale après 10 ans de service ou moins et un nombre inférieur de participants appartenaient à des régimes qui exigeaient soit 20 ans de service ou qui ne prévoyaient aucun droit à la quote-part patronale. De plus, 2.9 millions de membres appartenaient à des régimes assujettis à une loi sur les pensions prévoyant un blocage obligatoire des contributions après l'âge de 45 ans et 10 ans de service, ce qui représente une hausse de près de 433,000 membres par rapport à 1974.

Prestations de décès

Prestations de décès avant la retraite

La plupart des régimes prévoient une certaine forme de prestations de décès dans le cas du décès d'un participant avant son admissibilité à une pension de retraite. Dans les régimes contributifs, les cotisations du salarié, au moins, sont remboursables globalement, et s'ajoutent aux contributions de l'employeur, s'il y a lieu. Le montant des contributions de l'employeur à verser est établi en conformité des conditions d'acquisition des droits qui s'appliquent en cas de décès. Un certain nombre de régimes accordent des prestations de décès sous la forme d'une pension payable à la veuve au lieu d'une somme globale. En général, la pension de veuve consiste en une rente viagère égale à la moitié de la pension accumulée par le participant à la date de son décès.

Comme le montre le tableau 22, on n'a observé que de légères variations au chapitre des prestations de décès dans l'ensemble des régimes de 1974 à 1978. La pension de veuve constituait encore le genre de prestations le plus courant, car elle touchait environ 45 % de tous les membres en 1978. La quasi-totalité de ces membres participaient à des régimes accordant une pension de veuve correspondant à la moitié de la pension accumulée par le participant à la date de son décès.

Par contre, des variations très appréciables ont été observées selon le secteur au chapitre des prestations de décès et des pensions de veuve en particulier. Environ 71 % de tous

widow's pension. Some 71% of all members in the public sector were in plans that provided a widow's pension, compared with just 23% in the private sector. In the public sector only six plans, covering a handful of members, provided no death benefit whereas in the private sector nearly 1,400 plans, covering 28% of the members, provided no death benefit. Private sector plans tended to provide for a return of employee contributions or employee and vested employer contributions in a single lump sum, whereas public sector plans tended to provide a widow's pension.

Benefits on Death After Retirement

As in the case of death before retirement, most plans provided some form of benefit upon the death of a retired employee, particularly if death occurred shortly after pension payments started. The death benefit generally depends upon the normal type of annuity used for the payment of retirement benefits under the plan. Many plans provide for the retirement pension to be paid for the lifetime of the employee with a guarantee that the payments will be made for a specified period of years in any event. Under this arrangement if the retired employee dies within the guaranteed period, the pension payments would be made to the beneficiary for the remainder of the guaranteed period. While over 80% of all plans provided for this type of benefit they covered only 29% of total membership. Some 22% of the members were in plans that provided for a guaranteed period of five years while 6% of the members were in plans with a 10 year guarantee. Less than 1% of the members were in plans with a guaranteed period other than five or 10 years.

Only 635 plans provided for the payment of a widow's pension. However, these plans included many of the largest plans in both the public and private sectors and in total accounted for 44% of all plan members. Most of these members were in plans that provided a widow's pension of one half of the retired employee's pension.

Some 1,300 plans provided no benefit on death after retirement. These plans accounted for 15.7% of all members, down slightly from the 16.1% recorded in 1974.

Again, the most striking difference between the public and private sectors was in widow's pensions. Nearly 70% of all public sector members were in plans that provided a widow's pension compared with only 23% of private sector members. Nearly 46% of all private sector members were in plans that provided for pensions to be payable for life and guaranteed for specified numbers of years in any event, whereas less than 9% of all public sector members were in such plans.

les participants du secteur public appartenait à des régimes offrant une pension de veuve, contre 23 % seulement dans le secteur privé. Dans le secteur public, six régimes seulement, ne regroupant que quelques membres, n'offraient pas de prestations de décès, contre près de 1,400 régimes, regroupant 28 % des membres, dans le secteur privé. Les régimes privés accordent généralement le remboursement global des cotisations des salariés et des contributions de l'employeur, alors que les régimes du secteur public offrent le plus souvent une pension de veuve.

Prestations de décès après la retraite

Comme dans le cas des prestations de décès avant la retraite, la plupart des régimes versaient une certaine forme de prestations si le décès d'un membre survenait après la retraite, et surtout au cours des premières années de prestations. La formule de prestations de décès dépend du genre de pension ordinairement versé aux termes du régime. La plupart des régimes accordent aux salariés une pension payable à vie et garantissent que les versements seront effectués, quoi qu'il arrive, pendant un nombre d'années déterminé. En vertu de cette disposition, si le retraité décède pendant la période garantie, sa pension continuera d'être versée à son bénéficiaire jusqu'à la fin de la période. Bien que les régimes qui offraient ce genre de prestations représentaient plus de 80 % de l'ensemble des régimes, ils ne comptaient que 29 % de l'ensemble des membres. Environ 22 % des membres participaient à des régimes garantissant les versements pendant une période de cinq ans, tandis que 6 % des membres participaient à des régimes offrant une garantie de 10 ans. Moins de 1 % des membres participaient à des régimes dont la période de garantie était autre que de cinq ou 10 ans.

Seulement 635 régimes prévoient le versement d'une pension de veuve. Cependant, on compte dans ce nombre les régimes les plus importants des secteurs public et privé, qui regroupent au total 44 % de tous les participants. La plupart de ces membres cotisent à des régimes qui prévoient une pension de retraite correspondant à la moitié de la pension du retraité.

Environ 1,300 régimes ne versaient pas de prestations de décès après la retraite et ils regroupaient environ 15.7 % de l'ensemble des adhérents, ce qui représente une faible diminution par rapport au pourcentage enregistré en 1974 (16.1 %).

C'est encore au chapitre des pensions de veuve que les différences entre les régimes des secteurs public et privé sont les plus frappantes. Près de 70 % de tous les membres du secteur public participaient à des régimes versant une pension de veuve, contre 23 % seulement des membres du secteur privé. Près de 46 % de tous les membres du secteur privé participaient à des régimes versant une pension payable à vie et garantissant les versements pendant une période déterminée, alors que moins de 9 % des participants du secteur public étaient visés par de tels régimes.

Pension Indexing

The high rate of inflation in recent years has had the effect of seriously eroding the purchasing power of pensions being paid to retired employees under private pension plans. This has resulted in much public debate as to the desirability and feasibility of the inflation-proofing of pensions.

While many plans compensate for inflation up to the time of retirement by basing pensions on the employees' earnings shortly before retirement, relatively few plans contractually provide for the escalation of pensions after the employee retires.

At the beginning of 1978 only 214 plans provided for the automatic escalation of pensions being paid, based on the upward movement of some index, generally the Consumer Price Index. Although these relatively few plans covered nearly 32% of the members of all plans, most of these members participated in public sector plans.

In fact there was a significant difference between public and private sector plans with respect to indexing. In the public sector, two thirds of the members were in plans that provided for the automatic escalation of pensions for retired employees. Most of these members were in plans that provided for fully indexed pensions based on the upward movement of the Consumer Price Index. In sharp contrast, in the private sector relatively few members, less than 5%, were in plans that provided for the automatic indexing of pensions for retired employees. Most of these members were in plans that did not provide for full indexing but limited increases in any one year to 2% or 3%.

While the automatic indexing of pensions being paid to retired employees was virtually non-existent in the private sector, affecting less than 5% of the members, some employers in this sector have increased pensions on an *ad hoc* basis. An *ad hoc* adjustment is a single increase in the current monthly payments to pensioners with no commitment that increases will be awarded in the future. Under this arrangement, pensions under payment might be increased by a certain percentage or by a flat dollar amount, depending upon the needs of the retired employees and the employer's ability to finance such increases. Unfortunately, data on these *ad hoc* adjustments have not been collected and thus the extent of this practice is not known.

Contributions

The employee and employer contributions to all employer sponsored pension plans in Canada amounted to \$6.2 billion during 1977, over twice the

Indexation des pensions

Le taux élevé d'inflation de ces dernières années a provoqué une véritable érosion du pouvoir d'achat des retraités touchant une pension en vertu d'un régime privé. Ce problème a suscité un grand débat public sur les moyens à prendre pour protéger les prestations de pensions contre les méfaits de l'inflation.

Pour compenser les effets de l'inflation jusqu'à la retraite du participant, de nombreux régimes calculent le montant des pensions en fonction du salaire touché par le salarié peu avant sa retraite, mais rares sont les régimes qui comportent une clause d'indexation automatique des prestations après la retraite.

Au début de 1978, 214 régimes seulement comportaient une clause d'indexation automatique des prestations, généralement fondée sur l'Indice des prix à la consommation. Bien que ces régimes peu nombreux regroupent près de 32 % de l'ensemble des membres, la majorité de ces derniers appartiennent à des régimes du secteur public.

Il existe en fait une différence importante entre les secteurs public et privé au chapitre de l'indexation. Les deux tiers des adhérents du secteur public participent à des régimes qui comportent une clause d'indexation automatique des pensions de retraite et la majorité d'entre eux bénéficient d'un régime qui prévoit l'indexation complète des pensions, en fonction des hausses de l'Indice des prix à la consommation. En revanche, relativement peu de participants du secteur privé (moins de 5 %) sont visés par des régimes qui comportent une clause d'indexation automatique des pensions de retraite, et pour la plupart d'entre eux, cette indexation n'est pas totale et l'augmentation des prestations est limitée à 2 % ou 3 % par an.

Alors que l'indexation automatique des pensions de retraite n'existe pratiquement pas dans le secteur privé, puisqu'elle s'applique à moins de 5 % des membres, certains employeurs du secteur privé ont procédé à des rajustements ponctuels. Nous entendons pas "rajustement ponctuel" toute augmentation unique des pensions mensuelles versées aux retraités, sans garantie que cette augmentation sera maintenue ultérieurement. De cette façon, les prestations peuvent être augmentées d'un certain pourcentage ou d'un montant forfaitaire en fonction des besoins des retraités et des capacités financières de l'employeur. Malheureusement, nous ne disposons pas de données sur les rajustements ponctuels des pensions et ne pouvons donc pas évaluer l'ampleur de cette pratique.

Contributions

En 1977, les contributions patronales et ouvrières versées au titre des régimes de pensions parrainés par les employeurs au Canada ont atteint \$6.2 milliards, soit plus du double du

amount contributed four years earlier. This sharp increase in payments can be attributed to gradually increasing coverage, rising wage rates, improving benefits and the funding requirements of regulatory pension legislation.

One third of the contributions, \$2,141 million, was paid by the employees while the remaining two-thirds, \$4,074 million, came from plan sponsors. The employer contributions were made up of \$2,681 million for current service and \$1,393 million to meet actuarial deficiencies and unfunded liabilities.

montant versé quatre ans auparavant. Cette augmentation appréciable peut être attribuée aux effets conjugués de l'accroissement progressif de la participation, de la hausse des gains et des prestations ainsi qu'à l'adoption de mesures législatives assorties d'exigences rigoureuses en matière de financement.

Le tiers des contributions, soit \$2,141 millions, a été versé par les salariés. Les deux autres tiers, à savoir \$4,074 millions, ont été recueillis auprès des employeurs et comprenaient les contributions de service courant (\$2,681 millions), ainsi que les contributions au titre des déficits actuariels courants et autres déficits (\$1,393 millions).

TEXT TABLE XVIII. Contributions Made to Pension Funds in the Public and Private Sectors, 1969, 1973 and 1977

TABLEAU EXPLICATIF XVIII. Contributions aux caisses de retraite dans les secteurs public et privé, 1969, 1973 et 1977

Contribution source	1969		1973		1977	
Provenance des contributions						
	\$'000,000	%	\$'000,000	%	\$'000,000	%
Both sectors – Les deux secteurs:						
Employee – Salariés	674.7	39	1,058.1	35	2,141.0	34
Employer – Employeur:						
Current service – Service courant	725.6	42	1,308.1	44	2,681.4	43
Actuarial deficiencies and unfunded liabilities – Déficits actuariels courants et autres déficits	327.2	19	624.9	21	1,392.8	23
Total employer contributions – Total des contributions de l'employeur	1,052.8	61	1,933.0	65	4,074.2	66
Total, contributions	1,727.5	100	2,991.1	100	6,215.2	100
Public sector – Secteur public:						
Employee – Salariés	427.3	44	678.1	41	1,519.0	42
Employer – Employeur:						
Current service – Service courant	365.4	38	627.2	38	1,412.4	39
Actuarial deficiencies and unfunded liabilities – Déficits actuariels courants et autres déficits	179.2	18	348.1	21	663.6	19
Total employer contributions – Total des contributions de l'employeur	544.6	56	975.3	59	2,076.0	58
Total, contributions	971.9	100	1,653.4	100	3,595.0	100
Private sector – Secteur privé:						
Employee – Salariés	247.4	33	380.0	28	622.0	24
Employer – Employeur:						
Current service – Service courant	360.3	48	680.9	51	1,269.0	48
Actuarial deficiencies and unfunded liabilities – Déficits actuariels courants et autres déficits	147.9	19	276.8	21	729.2	28
Total employer contributions – Total des contributions de l'employeur	508.2	67	957.7	72	1,998.2	76
Total, contributions	755.6	100	1,337.7	100	2,620.2	100

Virtually all public sector members were in contributory plans and in aggregate the employee contributions of \$1.5 billion accounted for 42% of the total

La quasi-totalité des membres du secteur public participaient à des régimes contributifs et l'ensemble des cotisations versées par les salariés s'élevaient à \$1.5 milliard, soit 42 %

contributions to all public sector plans. In sharp contrast, only 50% of private sector members were in contributory plans and the employee contributions of \$622 million represented just 24% of the total contributions to all private sector plans.

Of the \$6.2 billion paid into pension plans in 1977, 60% was paid into trustee pension funds which channel contributions directly into the financial markets. Contributions paid into the various contracts of insurance companies came to \$633 million and accounted for 10% of total contributions while nearly all of the balance, \$1.6 billion or 26%, were paid into government consolidated revenue funds.

Pensioners

The only data source currently available for the number of pensioners and the benefits they receive from private pension plans are unpublished data compiled from Revenue Canada, Taxation statistical records. These data however have certain limitations. Income tax returns show separately any form of benefit received from a private pension plan making no distinction between pension payments and other supplementary benefits such as disability, widows' or orphans' pensions. Furthermore many pensioners whose incomes are so low that they do not file tax returns would not be included in this data base. Nevertheless, subject to these limitations, taxation data provide some indication of the number of private plan beneficiaries and the benefits they receive.

In 1969, the first year for which these special tabulations of taxation statistics were produced, 392,000 tax filers reported total pension or super-annuation income of \$681 million for an average of \$1,733. In the 1976 taxation year a total of \$2.1 billion in pension benefits was paid out to 725,245 beneficiaries who received an average of \$2,885. The average pension payment that year varied substantially for men and women. Male tax filers reported an average of \$3,331 in pension benefits and females \$2,122.

As may be seen in Text Table XIX, which shows the number and average pension of pensioners by total income range, pension benefits were obviously not the only source of income for these tax filers. In fact, the average pension for each income group is considerably below the income median for the group, varying from a low of \$450 for those tax filers with total income of less than \$1,000 to a high of \$7,246 for those whose combined income totalled in excess of \$25,000. Many of those aged 65 and over would have received either the full or part of the Canada or Quebec Pension Plans benefits and nearly all age 65

des contributions globales versées au titre des régimes du secteur public. En revanche, 50 % seulement des membres du secteur privé participaient à des régimes contributifs et les cotisations versées par les salariés s'élevaient à \$622 millions, soit à peine 24 % des contributions globales versées au titre des régimes privés.

Sur les \$6.2 milliards versés aux caisses de retraite en 1977, 60 % sont allés à des régimes de pensions en fiducie et ont été investis directement sur les marchés financiers. Les contributions versées au titre des divers fonds de pensions administrés par les sociétés d'assurances ont atteint \$633 millions, soit 10 % des contributions globales, tandis que le \$1.6 milliard restant, soit 26 %, est allé au fonds du revenu consolidé des administrations publiques.

Pensionnés

Les données inédites tirées des dossiers statistiques de Revenu Canada (Impôt) constituent l'unique source de données dont on dispose actuellement sur le nombre de pensionnés et sur les prestations que leur versent les régimes de pensions du secteur privé. Elles comportent cependant certaines limites. Les déclarations d'impôt sur le revenu contiennent une rubrique séparée pour tous les genres de prestations de retraite des régimes privés et autres prestations supplémentaires telles que les pensions versées aux invalides, aux veuves et aux orphelins. De plus, nombre de pensionnés ne sont pas pris en compte, car leur revenu est trop faible et ne justifie pas qu'ils remplissent une déclaration. Cependant, les statistiques fiscales donnent, sous toutes réserves, une idée du nombre de bénéficiaires et du montant des prestations qu'ils touchent.

Au cours de l'année d'imposition 1969, première année pour laquelle ces dossiers statistiques ont été fournis, 392,000 contribuables ont déclaré avoir touché des prestations de retraite totalisant \$681 millions, soit en moyenne \$1,733 par an. Au cours de l'année d'imposition 1976, une somme totale de \$2.1 milliards a été versée sous forme de prestations de retraite à 725,245 bénéficiaires, qui touchaient en moyenne \$2,885. Le montant des prestations annuelles variait sensiblement chez les hommes et les femmes cette année-là, s'établissant respectivement à \$3,331 et à \$2,122.

D'après le tableau explicatif XIX, qui indique le nombre de pensionnés et la pension moyenne reçue selon la tranche du revenu total, on constate que les prestations de retraite ne constituaient pas la seule source de revenu de ces contribuables. En fait, la pension moyenne pour chaque tranche de revenu est considérablement inférieure au revenu médian du groupe, et s'échelonne entre \$450 pour les contribuables dont le revenu total est inférieur à \$1,000 et \$7,246 pour ceux dont l'ensemble des revenus dépasse \$25,000. Il faut également compter que de nombreuses personnes âgées de 65 ans et plus commenceront à toucher, en totalité ou en partie, des prestations en vertu du Régime de pensions du Canada ou

or over will also have received Old Age Security payments, both of which benefits are taxable. It is suspected that some pensioners were still employed and others had income from other sources such as investments and savings.

du Régime de rentes du Québec, et que presque toutes les personnes âgées de 65 ans et plus recevront également des prestations de sécurité de la vieillesse. Or, ces deux types de revenu sont imposables. De plus, nous pouvons supposer que certains employés occupaient toujours un emploi et que d'autres touchaient des revenus importants provenant d'autres sources, par exemple d'investissements ou d'épar- gnes.

TEXT TABLE XIX. Pensioners by Annual Income and Sex, Showing Average Pension Received from Private Plans, 1976

TABLEAU EXPLICATIF XIX. Pensionnés selon le revenu annuel et le sexe, avec indication de la pension moyenne reçue des régimes de pensions, 1976

Annual income Revenu annuel	Male Hommes		Female Femmes		Both sexes Les deux sexes	
	Number Nombre	Average pension Pension moyenne	Number Nombre	Average pension Pension moyenne	Number Nombre	Average pension Pension moyenne
		dollars		dollars		dollars
Less than \$1,000 - Moins de \$1,000	3,024	487	3,349	417	6,373	450
\$ 1,000 - \$ 1,999	6,265	700	8,476	672	14,741	684
2,000 - 2,999	22,581	797	24,102	807	46,683	802
3,000 - 3,999	37,323	1,323	34,352	1,237	71,675	1,282
4,000 - 4,999	45,006	1,716	30,343	1,591	75,349	1,666
5,000 - 5,999	41,072	2,231	31,268	1,956	72,340	2,112
6,000 - 7,999	74,538	3,088	42,281	2,168	116,819	2,755
8,000 - 9,999	48,568	3,767	31,714	2,769	80,282	3,373
10,000 - 24,999	150,711	4,328	57,128	3,264	207,839	4,036
25,000 and over - et plus	28,444	7,612	4,700	5,043	33,144	7,246
Total	457,532	3,331	267,713	2,122	725,245	2,885

Source: Derived from special tabulations from Revenue Canada, Taxation.
Source: Totalisations spéciales fournies par Revenu Canada (Impôt).

Statistical Tables

Tableaux statistiques

TABLE 1. All Plans: Membership by Sex, Public and Private Sectors and Membership Size Group, 1978

TABLEAU 1. Tous les régimes: Nombre de participants selon le sexe par secteur (public et privé) et par groupe de taille de participants, 1978

Membership size group Groupe de taille de participants	Plans		Members – Participants					
	Régimes		Male		Female		Total	
	No. – nbre	%	No. – nbre	%	No. – nbre	%	No. – nbre	%
Both sectors – Les deux secteurs:								
Less than 5 – Moins de 5	3,752	24.9	6,793	0.2	1,669	0.1	8,462	0.2
5 - 9	2,581	17.1	13,809	0.5	3,688	0.3	17,497	0.4
10 - 14	1,505	10.0	14,056	0.5	3,703	0.3	17,759	0.4
15 - 49	3,447	22.8	73,025	2.5	19,545	1.6	92,570	2.2
50 - 99	1,304	8.6	72,041	2.4	18,870	1.5	90,911	2.2
100 - 499	1,739	11.5	307,000	10.4	77,967	6.3	384,967	9.2
500 - 999	314	2.1	173,220	5.9	44,795	3.6	218,015	5.2
1,000 - 1,999	205	1.4	228,537	7.7	67,208	5.4	295,745	7.1
2,000 - 9,999	187	1.2	601,822	20.4	166,883	13.5	768,705	18.3
10,000 - 29,999	39	0.3	385,514	13.1	206,127	16.6	591,641	14.1
30,000 and over – et plus	22	0.1	1,076,690	36.4	630,282	50.8	1,706,972	40.7
Total	15,095	100.0	2,952,507	100.0	1,240,737	100.0	4,193,244	100.0
Public sector – Secteur public:								
Less than 5 – Moins de 5	92	13.9	165	--	59	--	224	--
5 - 9	70	10.6	364	--	136	--	500	--
10 - 14	47	7.1	432	--	130	--	562	--
15 - 49	158	23.9	3,485	0.3	1,009	0.1	4,494	0.2
50 - 99	71	10.7	3,993	0.4	948	0.1	4,941	0.3
100 - 499	120	18.2	21,006	1.9	6,147	0.8	27,153	1.5
500 - 999	13	2.0	7,656	0.7	2,102	0.3	9,758	0.5
1,000 - 1,999	21	3.2	19,744	1.8	9,754	1.3	29,498	1.6
2,000 - 9,999	36	5.4	104,680	9.5	41,282	5.5	145,962	7.9
10,000 - 29,999	17	2.6	166,589	15.1	92,138	12.2	258,727	14.0
30,000 and over – et plus	16	2.4	773,137	70.3	599,558	79.7	1,372,695	74.0
Total	661	100.0	1,101,251	100.0	753,263	100.0	1,854,514	100.0
Private sector – Secteur privé:								
Less than 5 – Moins de 5	3,660	25.4	6,628	0.4	1,610	0.3	8,238	0.4
5 - 9	2,511	17.4	13,445	0.7	3,552	0.7	16,997	0.7
10 - 14	1,458	10.1	13,624	0.7	3,573	0.7	17,197	0.7
15 - 49	3,289	22.8	69,540	3.8	18,536	3.8	88,076	3.8
50 - 99	1,233	8.5	68,048	3.7	17,922	3.7	85,970	3.7
100 - 499	1,619	11.2	285,994	15.4	71,820	14.7	357,814	15.3
500 - 999	301	2.1	165,564	8.9	42,693	8.8	208,257	8.9
1,000 - 1,999	184	1.3	208,793	11.3	57,454	11.8	266,247	11.4
2,000 - 9,999	151	1.0	497,142	26.9	125,601	25.8	622,743	26.6
10,000 - 29,999	22	0.2	218,925	11.8	113,989	23.4	332,914	14.2
30,000 and over – et plus	6	--	303,553	16.4	30,724	6.3	334,277	14.3
Total	14,434	100.0	1,851,256	100.0	487,474	100.0	2,338,730	100.0

TABLE 2. Contributory Plans: Membership by Sex, Public and Private Sectors and Membership Size Group, 1978

TABLEAU 2. Régimes contributifs: Nombre de participants selon le sexe par secteur (public et privé) et par groupe de taille de participants, 1978

Membership size group Groupe de taille de participants	Plans Régimes		Members – Participants					
			Male Hommes		Female Femmes		Total	
	No. – nbre	%	No. – nbre	%	No. – nbre	%	No. – nbre	%
Both sectors – Les deux secteurs:								
Less than 5 – Moins de 5	2,683	23.2	5,133	0.3	1,321	0.1	6,454	0.2
5 - 9	2,288	19.8	12,246	0.6	3,258	0.3	15,504	0.5
10 - 14	1,298	11.2	12,162	0.6	3,156	0.3	15,318	0.5
15 - 49	2,814	24.4	59,135	3.0	15,826	1.6	74,961	2.5
50 - 99	937	8.1	51,055	2.6	13,890	1.4	64,945	2.2
100 - 499	1,108	9.6	188,007	9.4	52,094	5.1	240,101	8.0
500 - 999	172	1.5	92,274	4.6	27,127	2.7	119,401	4.0
1,000 - 1,999	121	1.0	130,163	6.5	45,856	4.5	176,019	5.9
2,000 - 9,999	96	0.8	279,015	14.0	109,139	10.8	388,154	12.9
10,000 - 29,999	24	0.2	212,096	10.6	140,188	13.8	352,284	11.7
30,000 and over – et plus	19	0.2	951,181	47.8	601,439	59.4	1,552,620	51.6
Total	11,560	100.0	1,992,467	100.0	1,013,294	100.0	3,005,761	100.0
Public sector – Secteur public:								
Less than 5 – Moins de 5	90	14.0	160	--	57	--	217	--
5 - 9	68	10.6	350	--	135	--	485	--
10 - 14	46	7.2	422	--	126	--	548	--
15 - 49	153	23.9	3,384	0.3	988	0.1	4,372	0.2
50 - 99	70	10.9	3,969	0.4	921	0.1	4,890	0.3
100 - 499	116	18.1	20,392	1.9	6,109	0.8	26,501	1.4
500 - 999	13	2.0	7,656	0.7	2,102	0.3	9,758	0.5
1,000 - 1,999	20	3.1	18,156	1.7	9,754	1.3	27,910	1.5
2,000 - 9,999	32	5.0	90,973	8.4	39,623	5.3	130,596	7.1
10,000 - 29,999	17	2.7	166,589	15.4	92,138	12.3	258,727	14.2
30,000 and over – et plus	16	2.5	773,137	71.2	599,558	79.8	1,372,695	74.8
Total	641	100.0	1,085,188	100.0	751,511	100.0	1,836,699	100.0
Private sector – Secteur privé:								
Less than 5 – Moins de 5	2,593	23.7	4,973	0.5	1,264	0.5	6,237	0.5
5 - 9	2,220	20.3	11,896	1.3	3,123	1.2	15,019	1.3
10 - 14	1,252	11.5	11,740	1.3	3,030	1.2	14,770	1.3
15 - 49	2,661	24.4	55,751	6.1	14,838	5.7	70,589	6.0
50 - 99	867	7.9	47,086	5.2	12,969	5.0	60,055	5.1
100 - 499	992	9.1	167,615	18.5	45,985	17.5	213,600	18.3
500 - 999	159	1.5	84,618	9.3	25,025	9.6	109,643	9.4
1,000 - 1,999	101	0.9	112,007	12.3	36,102	13.8	148,109	12.7
2,000 - 9,999	64	0.6	188,042	20.8	69,516	26.5	257,558	22.0
10,000 - 29,999	7	0.1	45,507	5.0	48,050	18.3	93,557	8.0
30,000 and over – et plus	3	--	178,044	19.7	1,881	0.7	179,925	15.4
Total	10,919	100.0	907,279	100.0	261,783	100.0	1,169,062	100.0

TABLE 3. Non-contributory Plans: Membership by Sex, Public and Private Sectors and Membership Size Group, 1978

TABLEAU 3. Régimes non contributifs: Nombre de participants selon le sexe par secteur (public et privé) et par groupe de taille de participants, 1978

Membership size group Groupe de taille de participants	Plans Régimes		Members - Participants					
			Male Hommes		Female Femmes		Total	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Both sectors - Les deux secteurs:								
Less than 5 - Moins de 5	1,069	30.1	1,660	0.2	348	0.2	2,008	0.2
5 - 9	293	8.3	1,563	0.2	430	0.2	1,993	0.2
10 - 14	207	5.9	1,894	0.2	547	0.2	2,441	0.2
15 - 49	633	17.9	13,890	1.4	3,719	1.6	17,609	1.5
50 - 99	367	10.4	20,986	2.2	4,980	2.2	25,966	2.2
100 - 499	631	17.9	118,993	12.4	25,873	11.4	144,866	12.2
500 - 999	142	4.0	80,946	8.4	17,668	7.8	98,614	8.3
1,000 - 1,999	84	2.4	98,374	10.2	21,352	9.4	119,726	10.1
2,000 - 9,999	91	2.6	322,807	33.6	57,744	25.4	380,551	31.9
10,000 - 29,999	15	0.4	173,418	18.1	65,939	28.9	239,357	20.2
30,000 and over - et plus	3	0.1	125,509	13.1	28,843	12.7	154,352	13.0
Total	3,535	100.0	960,040	100.0	227,443	100.0	1,187,483	100.0
Public sector - Secteur public:								
Less than 5 - Moins de 5	2	10.0	5	--	2	0.1	7	--
5 - 9	2	10.0	14	0.1	1	0.1	15	0.1
10 - 14	1	5.0	10	0.1	4	0.2	14	0.1
15 - 49	5	25.0	101	0.6	21	1.2	122	0.7
50 - 99	1	5.0	24	0.1	27	1.5	51	0.3
100 - 499	4	20.0	614	3.8	38	2.2	652	3.7
500 - 999	--	--	--	--	--	--	--	--
1,000 - 1,999	1	5.0	1,588	9.9	--	--	1,588	8.9
2,000 - 9,999	4	20.0	13,707	85.4	1,659	94.7	15,366	86.2
10,000 - 29,999	--	--	--	--	--	--	--	--
30,000 and over - et plus	--	--	--	--	--	--	--	--
Total	20	100.0	16,063	100.0	1,752	100.0	17,815	100.0
Private sector - Secteur privé:								
Less than 5 - Moins de 5	1,067	30.3	1,655	0.2	346	0.2	2,001	0.2
5 - 9	291	8.3	1,549	0.2	429	0.2	1,978	0.2
10 - 14	206	5.9	1,884	0.2	543	0.2	2,427	0.2
15 - 49	628	17.9	13,789	1.5	3,698	1.6	17,487	1.5
50 - 99	366	10.4	20,962	2.2	4,953	2.2	25,915	2.2
100 - 499	627	17.8	118,379	12.5	25,835	11.4	144,214	12.3
500 - 999	142	4.0	80,946	8.6	17,668	7.8	98,614	8.4
1,000 - 1,999	83	2.4	96,786	10.3	21,352	9.5	118,138	10.1
2,000 - 9,999	87	2.5	309,100	32.6	56,085	24.9	365,185	31.2
10,000 - 29,999	15	0.4	173,418	18.4	65,939	29.2	239,357	20.5
30,000 and over - et plus	3	0.1	125,509	13.3	28,843	12.8	154,352	13.2
Total	3,515	100.0	943,977	100.0	225,691	100.0	1,169,668	100.0

TABLE 4. Provincial Distribution of Plan Members by Sex, 1970, 1974 and 1978

TABLEAU 4. Répartition provinciale des participants selon le sexe, 1970, 1974 et 1978

Province	1970		1974		1978	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Male - Hommes:						
Newfoundland - Terre-Neuve	29,820	1.4	37,133	1.5	42,744	1.4
Prince Edward Island - Île-du-Prince-Édouard	5,772	0.3	6,745	0.3	7,335	0.2
New Brunswick - Nouveau-Brunswick	46,954	2.2	54,735	2.2	65,934	2.2
Nova Scotia - Nouvelle-Écosse	70,361	3.4	73,845	2.9	91,212	3.1
Québec	549,019	26.3	699,712	28.0	769,798	26.1
Ontario	907,426	43.5	1,040,234	41.7	1,173,229	39.8
Manitoba	90,524	4.3	92,312	3.7	121,047	4.1
Saskatchewan	60,775	2.9	67,199	2.7	82,472	2.8
Alberta	125,239	6.0	161,940	6.5	219,522	7.4
British Columbia - Colombie-Britannique	178,454	8.6	241,793	9.7	359,307	12.2
Yukon and Northwest Territories - Yukon et Territoires du Nord-Ouest	3,232	0.2	4,754	0.2	5,234	0.2
Non-Canadian - Non-canadiens	19,270	0.9	16,446	0.6	14,673	0.5
Total	2,086,846	100.0	2,496,848	100.0	2,952,507	100.0
Female - Femmes:						
Newfoundland - Terre-Neuve	8,258	1.1	11,943	1.3	15,954	1.3
Prince Edward Island - Île-du-Prince-Édouard	2,669	0.4	3,513	0.4	3,998	0.3
New Brunswick - Nouveau-Brunswick	16,742	2.3	22,617	2.4	27,189	2.2
Nova Scotia - Nouvelle-Écosse	24,906	3.4	35,276	3.8	35,602	2.9
Québec	191,452	26.0	239,609	25.8	347,977	28.0
Ontario	314,690	42.8	405,799	43.8	495,668	40.0
Manitoba	31,831	4.3	36,320	3.9	50,779	4.1
Saskatchewan	24,419	3.3	28,003	3.0	38,785	3.1
Alberta	53,005	7.2	58,193	6.3	88,102	7.1
British Columbia - Colombie-Britannique	63,057	8.6	80,788	8.7	131,662	10.6
Yukon and Northwest Territories - Yukon et Territoires du Nord-Ouest	1,021	0.1	1,160	0.1	1,478	0.1
Non-Canadian - Non-canadiens	3,440	0.5	4,176	0.5	3,543	0.3
Total	735,490	100.0	927,397	100.0	1,240,737	100.0
Total:						
Newfoundland - Terre-Neuve	38,078	1.3	49,076	1.4	58,698	1.4
Prince Edward Island - Île-du-Prince-Édouard	8,441	0.3	10,258	0.3	11,333	0.3
New Brunswick - Nouveau-Brunswick	63,696	2.3	77,352	2.3	93,123	2.2
Nova Scotia - Nouvelle-Écosse	95,267	3.4	109,121	3.2	126,814	3.0
Québec	740,471	26.2	939,321	27.4	1,117,775	26.7
Ontario	1,222,116	43.3	1,446,033	42.2	1,668,897	39.8
Manitoba	122,355	4.3	128,632	3.8	171,826	4.1
Saskatchewan	85,194	3.0	95,202	2.8	121,257	2.9
Alberta	178,244	6.3	220,133	6.4	307,624	7.3
British Columbia - Colombie-Britannique	241,511	8.6	322,581	9.4	490,969	11.7
Yukon and Northwest Territories - Yukon et Territoires du Nord-Ouest	4,253	0.2	5,914	0.2	6,712	0.2
Non-Canadian - Non-canadiens	22,710	0.8	20,622	0.6	18,216	0.4
Total	2,822,336	100.0	3,424,245	100.0	4,193,244	100.0

TABLE 5. Eligibility Conditions, Contributory and Non-contributory Plans, 1978

TABLEAU 5. Conditions d'admissibilité, régimes contributifs et non contributifs, 1978

Conditions of eligibility	Plans		Members	
Conditions d'admissibilité	Régimes		Participants	
	No. -- nbre	%	No. -- nbre	%
All plans -- Tous les régimes:				
No conditions -- Aucune condition	2,485	16.5	1,597,495	38.2
Years of service -- Années de service	3,393	22.5	394,595	9.4
Minimum age -- Âge minimum	229	1.5	579,264	13.8
Maximum age -- Âge maximum	459	3.0	390,214	9.3
Years of service and minimum age -- Années de service et âge minimum	2,088	13.8	279,561	6.7
Years of service and maximum age -- Années de service et âge maximum	1,966	13.0	293,532	7.0
Years of service, minimum age and maximum age -- Années de service, âge minimum et âge maximum	3,471	23.1	255,940	6.1
Minimum and maximum age -- Âge minimum et âge maximum	367	2.4	324,431	7.7
Other -- Autres	482	3.2	60,656	1.4
Variable by sex -- Variable selon le sexe	155	1.0	17,556	0.4
Total	15,095	100.0	4,193,244	100.0
Contributory plans -- Régimes contributifs:				
No conditions -- Aucune condition	986	8.5	751,304	25.1
Years of service -- Années de service	2,763	23.9	297,502	9.9
Minimum age -- Âge minimum	174	1.5	568,966	18.9
Maximum age -- Âge maximum	257	2.2	331,459	11.0
Years of service and minimum age -- Années de service et âge minimum	1,784	15.4	210,632	7.0
Years of service and maximum age -- Années de service et âge maximum	1,676	14.5	232,778	7.7
Years of service, minimum age and maximum age -- Années de service, âge minimum et âge maximum	3,126	27.1	227,773	7.6
Minimum and maximum age -- Âge minimum et âge maximum	308	2.7	319,873	10.6
Other -- Autres	341	2.9	48,347	1.6
Variable by sex -- Variable selon le sexe	145	1.3	17,127	0.6
Total	11,560	100.0	3,005,761	100.0
Non-contributory plans -- Régimes non contributifs:				
No conditions -- Aucune condition	1,499	42.3	846,191	71.3
Years of service -- Années de service	630	17.8	97,093	8.2
Minimum age -- Âge minimum	55	1.6	10,298	0.9
Maximum age -- Âge maximum	202	5.7	58,755	4.9
Years of service and minimum age -- Années de service et âge minimum	304	8.6	68,929	5.8
Years of service and maximum age -- Années de service et âge maximum	290	8.2	60,754	5.1
Years of service, minimum age and maximum age -- Années de service, âge minimum et âge maximum	345	9.8	28,167	2.4
Minimum and maximum age -- Âge minimum et âge maximum	59	1.7	4,558	0.4
Other -- Autres	141	4.0	12,309	1.0
Variable by sex -- Variable selon le sexe	10	0.3	429	0.0
Total	3,535	100.0	1,187,483	100.0

TABLE 6. Integration Methods in the Public and Private Sectors by Type of Plan, Showing Plans and Members, 1978

Type of plan	Not integrated				Benefit step rate				Benefit offset				Ineligible earnings	
	Non intégré				Prestations à taux progressif				Pension réduite				Gains inadmissibles	
	Plans		Members		Plans		Members		Plans		Members		Plans	
	Ré-gimes		Partici-pants		Ré-gimes		Partici-pants		Ré-gimes		Partici-pants		Ré-gimes	
No.	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
Both sectors:														
Unit benefit:														
1 Final earnings	9	0.1	4,811	0.4	5	0.2	1,098	--	7	2.4	2,254	1.6	2	
2 Final average earnings	145	1.6	28,433	2.3	152	4.7	49,694	2.0	41	14.1	10,365	7.2	12	
3 Average best earnings	586	6.6	63,166	5.0	638	19.7	2,048,293	82.9	199	68.4	107,554	75.0	36	10
4 Career average earnings	1,781	20.0	147,803	11.8	2,439	75.4	374,475	15.1	36	12.4	4,961	3.5	137	6
5 Level percentage of earnings	15	0.2	639	0.1	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
6 Total	2,536	28.5	244,852	19.6	3,234	100.0	2,473,560	100.0	283	97.3	125,134	87.3	187	8
7 Money purchase	4,929	55.3	132,470	10.5	1	--	11	--	--	--	--	--	13	
8 Profit sharing	133	1.5	16,255	1.3	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
9 Flat benefit	1,136	12.8	843,310	67.0	--	--	--	--	8	2.7	18,229	12.7	--	--
10 Composite	71	0.8	5,732	0.5	--	--	--	--	--	--	--	--	13	
11 Other	96	1.1	13,994	1.1	--	--	--	--	--	--	--	--	1	
12 Grand total	8,901	100.0	1,256,613	100.0	3,235	100.0	2,473,571	100.0	291	100.0	143,363	100.0	214	100
Public sector:														
Unit benefit:														
13 Final earnings	1	0.3	101	0.2	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
14 Final average earnings	4	1.3	219	0.4	6	2.8	14,911	0.9	--	--	--	--	--	--
15 Average best earnings	31	10.4	19,957	34.9	102	47.2	1,685,149	97.1	17	94.4	20,627	99.7	2	20
16 Career average earnings	87	29.3	13,828	24.2	108	50.0	35,483	2.0	1	5.6	67	0.3	8	80
17 Level percentage of earnings	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
18 Total	123	41.3	34,105	59.7	216	100.0	1,735,543	100.0	18	100.0	20,694	100.0	10	100
19 Money purchase	163	55.0	7,016	12.3	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
20 Profit sharing	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
21 Flat benefit	8	2.7	15,658	27.4	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
22 Composite	1	0.3	12	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
23 Other	2	0.7	337	0.6	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
24 Grand total	297	100.0	57,128	100.0	216	100.0	1,735,543	100.0	18	100.0	20,694	100.0	10	100
Private sector:														
Unit benefit:														
25 Final earnings	8	0.1	4,710	0.4	5	0.2	1,098	0.1	7	2.6	2,254	1.8	2	1
26 Final average earnings	141	1.6	28,214	2.4	146	4.8	34,783	4.7	41	15.0	10,365	8.4	12	5
27 Average best earnings	555	6.5	43,209	3.6	536	17.8	363,144	49.3	182	66.7	86,927	70.9	34	16
28 Career average earnings	1,694	19.7	133,975	11.1	2,331	77.2	338,992	45.9	35	12.8	4,894	4.0	129	63
29 Level percentage of earnings	15	0.2	639	0.1	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
30 Total	2,413	28.1	210,747	17.6	3,018	100.0	738,017	100.0	265	97.1	104,440	85.1	177	86
31 Money purchase	4,766	55.4	125,454	10.5	1	--	11	--	--	--	--	--	13	6
32 Profit sharing	133	1.5	16,255	1.4	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
33 Flat benefit	1,128	13.1	827,652	68.9	--	--	--	--	8	2.9	18,229	14.9	--	--
34 Composite	70	0.8	5,720	0.5	--	--	--	--	--	--	--	--	13	6
35 Other	94	1.1	13,657	1.1	--	--	--	--	--	--	--	--	1	0
36 Grand total	8,604	100.0	1,199,485	100.0	3,019	100.0	738,028	100.0	273	100.0	122,669	100.0	204	100

TABLEAU 6. Méthodes d'intégration dans les secteurs public et privé selon le genre de régime, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1978

Régimes admissibles	Contribution step rate					Other					Total					Genres de régimes	No
	Cotisations à taux progressif					Autres											
	Plans		Members			Plans		Members			Plans		Members				
	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%				
		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre					
Les deux secteurs:																	
Prestations partiellement déterminées:																	
684	1.5	—	—	—	—	1	0.1	598	0.3	24	0.2	9,445	0.2	Gains ultimes	1		
1,151	2.6	—	—	—	—	38	4.2	24,508	11.8	388	2.6	114,151	2.7	Gains ultimes moyens	2		
596	30.3	—	—	—	—	185	20.6	106,317	51.3	1,644	10.9	2,338,926	55.8	Meilleurs gains moyens	3		
210	56.1	—	—	—	—	399	44.6	46,383	22.4	4,792	31.7	598,832	14.3	Gains moyens de la carrière	4		
—	—	—	—	—	—	6	0.7	67	--	21	0.1	706	--	Pourcentage uniforme des gains	5		
1,641	90.5	—	—	—	—	629	70.2	177,873	85.8	6,869	45.5	3,062,060	73.0	Total	6		
125	0.3	1,519	97.5	64,831	95.8	60	6.7	2,564	1.2	6,522	43.2	200,001	4.8	Cotisations fixées d'avance	7		
—	—	37	2.4	2,872	4.2	5	0.6	1,650	0.8	175	1.2	20,777	0.5	Participation aux bénéfices	8		
—	—	—	—	—	—	6	0.7	327	0.2	1,150	7.6	861,866	20.6	Prestations déterminées	9		
87	9.1	2	0.1	2	--	158	17.6	16,897	8.2	244	1.6	26,718	0.6	Régimes mixtes	10		
52	0.1	—	—	—	—	38	4.2	7,776	3.8	135	0.9	21,822	0.5	Autres	11		
905	100.0	1,558	100.0	67,705	100.0	896	100.0	207,087	100.0	15,095	100.0	4,193,244	100.0	Total, général	12		
Secteur public:																	
Prestations partiellement déterminées:																	
—	—	—	—	—	—	1	2.6	598	1.9	2	0.3	699	--	Gains ultimes	13		
—	—	—	—	—	—	3	7.7	1,810	5.7	13	2.0	16,940	0.9	Gains ultimes moyens	14		
1,192	69.4	—	—	—	—	8	20.5	21,464	67.1	160	24.2	1,749,389	94.4	Meilleurs gains moyens	15		
965	30.6	—	—	—	—	18	46.1	5,569	17.4	222	33.5	55,912	3.0	Gains moyens de la carrière	16		
—	—	—	—	—	—	1	2.6	12	--	1	0.2	12	--	Pourcentage uniforme des gains	17		
1,157	100.0	—	—	—	—	31	79.5	29,453	92.1	398	60.2	1,822,952	98.3	Total	18		
—	—	81	100.0	5,994	100.0	5	12.8	1,159	3.6	249	37.6	14,169	0.8	Cotisations fixées d'avance	19		
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	Participations aux bénéfices	20		
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	8	1.2	15,658	0.8	Prestations déterminées	21		
—	—	—	—	—	—	2	5.1	384	1.2	3	0.5	396	--	Régimes mixtes	22		
—	—	—	—	—	—	1	2.6	1,002	3.1	3	0.5	1,339	0.1	Autres	23		
1,157	100.0	81	100.0	5,994	100.0	39	100.0	31,998	100.0	661	100.0	1,854,514	100.0	Total, général	24		
Secteur privé:																	
Prestations partiellement déterminées:																	
684	1.6	—	—	—	—	—	—	—	—	22	0.2	8,746	0.4	Gains ultimes	25		
1,151	2.8	—	—	—	—	35	4.1	22,698	13.0	375	2.6	97,211	4.2	Gains ultimes moyens	26		
1,404	27.3	—	—	—	—	177	20.7	84,853	48.5	1,484	10.3	589,537	25.2	Meilleurs gains moyens	27		
1,245	58.1	—	—	—	—	381	44.4	40,814	23.3	4,570	31.7	542,920	23.2	Gains moyens de la carrière	28		
—	—	—	—	—	—	5	0.6	55	--	20	0.1	694	--	Pourcentage uniforme des gains	29		
1,484	29.8	—	—	—	—	598	69.8	148,420	84.8	6,471	44.9	1,239,108	53.0	Total	30		
125	0.3	1,438	97.4	58,837	95.3	55	6.4	1,405	0.8	6,273	43.4	185,832	7.9	Cotisations fixées d'avance	31		
—	—	37	2.5	2,872	4.7	5	0.6	1,650	0.9	175	1.2	20,777	0.9	Participation aux bénéfices	32		
—	—	—	—	—	—	6	0.7	327	0.2	1,142	7.9	846,208	36.2	Prestations déterminées	33		
87	9.8	2	0.1	2	--	156	18.2	16,513	9.4	241	1.7	26,322	1.1	Régimes mixtes	34		
52	0.1	—	—	—	—	37	4.3	6,774	3.9	132	0.9	20,483	0.9	Autres	35		
1,748	100.0	1,477	100.0	61,711	100.0	857	100.0	175,089	100.0	14,434	100.0	2,338,730	100.0	Total, général	36		

TABLE 7. Plans and Members by Funding Agency and Type of Plan, 1978

Type of plan		Insurance company contracts				Trusteed			
		Sociétés d'assurances				Fiducie			
		Plans		Members		Plans		Members	
		Régimes		Participants		Régimes		Participants	
No.	No. — nbre	%	No. — nbre	%	No. — nbre	%	No. — nbre	%	
Unit benefit:									
1	Final earnings	12	0.1	1,307	0.2	11	0.3	7,540	0.3
2	Final average earnings	173	1.6	19,256	3.5	199	5.2	77,730	2.7
3	Average best earnings	679	6.2	99,285	18.1	900	23.5	1,530,277	54.0
4	Career average earnings	3,658	33.4	227,700	41.7	1,069	27.9	315,810	11.1
5	Level percentage of earnings	11	0.1	106	--	10	0.3	600	--
6	Total	4,533	41.4	347,654	63.5	2,189	57.2	1,931,957	68.1
7	Money purchase	5,634	51.4	120,633	22.1	780	20.4	76,236	2.7
8	Profit sharing	72	0.7	2,754	0.5	103	2.7	18,023	0.6
9	Flat benefit	419	3.8	63,550	11.6	685	17.9	778,157	27.4
10	Composite	196	1.8	10,493	1.9	43	1.1	13,751	0.5
11	Other	103	0.9	2,192	0.4	27	0.7	18,450	0.7
12	Grand total	10,957	100.0	547,276	100.0	3,827	100.0	2,836,574	100.0
Government consolidated revenue funds									Other
Fonds du revenu consolidé des administrations									Autres
		Plans		Members		Plans			
		Régimes		Participants		Régimes			
		No. — nbre	%	No. — nbre	%	No. — nbre			
Unit benefit:									
13	Final earnings	1	4.5	598	0.1	—	—	—	
14	Final average earnings	3	13.7	13,186	1.9	2	—	25.0	
15	Average best earnings	14	63.6	663,038	97.3	3	—	37.5	
16	Career average earnings	3	13.7	4,818	0.7	2	—	25.0	
17	Level percentage of earnings	—	—	—	—	—	—	—	
18	Total	21	95.5	681,640	100.0	7	—	87.5	
19	Money purchase	—	—	—	—	1	—	12.5	
20	Profit sharing	—	—	—	—	—	—	—	
21	Flat benefit	—	—	—	—	—	—	—	
22	Composite	—	—	—	—	—	—	—	
23	Other	1	4.5	230	--	—	—	—	
24	Grand total	22	100.0	681,870	100.0	8	—	100.0	

TABLEAU 7. Régimes de pensions et nombre de participants selon le mode de financement et le genre de régime, 1978

Canadian government annuities				Combinations				Genres de régimes		
Rentes sur l'État				Régimes combinés						
Plans		Members		Plans		Members				
Régimes		Participants		Régimes		Participants				
No. — nbre	%	No. — nbre	%	No. — nbre	%	No. — nbre	%			
								Prestations partiellement déterminées:		
—	—	—	—	—	—	—	—	Gains ultimes	1	
—	—	—	—	11	5.5	3,399	2.8	Gains ultimes moyens	2	
—	—	—	—	48	24.1	42,170	34.5	Meilleurs gains moyens	3	
5	6.1	30	5.4	55	27.7	50,406	41.3	Gains moyens de la carrière	4	
—	—	—	—	—	—	—	—	Pourcentage uniforme des gains	5	
5	6.1	30	5.4	114	57.3	95,975	78.6	Total	6	
56	68.3	434	77.9	51	25.6	2,635	2.2	Cotisations fixées d'avance	7	
—	—	—	—	—	—	—	—	Participation aux bénéfices	8	
21	25.6	93	16.7	25	12.6	20,066	16.4	Prestations déterminées	9	
—	—	—	—	5	2.5	2,474	2.0	Régimes mixtes	10	
—	—	—	—	4	2.0	950	0.8	Autres	11	
82	100.0	557	100.0	199	100.0	122,100	100.0	Total, général	12	
Other				Total						
Autres										
Members		Plans		Members						
Participants		Régimes		Participants						
No. — nbre	%	No. — nbre	%	No. — nbre	%					
						Prestations partiellement déterminées:				
—	—	24	0.2	9,445	0.2	Gains ultimes				13
580	11.9	388	2.6	114,151	2.7	Gains ultimes moyens				14
4,156	85.4	1,644	10.9	2,338,926	55.8	Meilleurs gains moyens				15
68	1.4	4,792	31.7	598,832	14.3	Gains moyens de la carrière				16
—	—	21	0.1	706	—	Pourcentage uniforme des gains				17
4,804	98.7	6,869	45.5	3,062,060	73.0	Total				18
63	1.3	6,522	43.2	200,001	4.8	Cotisations fixées d'avance				19
—	—	175	1.2	20,777	0.5	Participation aux bénéfices				20
—	—	1,150	7.6	861,866	20.6	Prestations déterminées				21
—	—	244	1.6	26,718	0.6	Régimes mixtes				22
—	—	135	0.9	21,822	0.5	Autres				23
4,867	100.0	15,095	100.0	4,193,244	100.0	Total, général				24

TABLE 8. Plans and Members by Type of Plan in the Public and Private Sectors, 1978

TABLEAU 8. Régimes de pensions et nombre de participants selon le genre de régime dans les secteurs public et privé, 1978

Type of plan – Genres de régimes	Plans – Régimes		Members – Participants	
	No. – nbre	%	No. – nbre	%
Both sectors – Les deux secteurs:				
Unit benefit – Prestations partiellement déterminées:				
Final earnings – Gains ultimes	24	0.2	9,445	0.2
Final average earnings – Gains ultimes moyens	388	2.6	114,151	2.7
Average best earnings – Meilleurs gains moyens	1,644	10.9	2,338,926	55.8
Career average earnings – Gains moyens de la carrière	4,792	31.7	598,832	14.3
Level percentage of earnings – Pourcentage uniforme des gains	21	0.1	706	--
Total	6,869	45.5	3,062,060	73.0
Money purchase – Cotisations fixées d'avance	6,522	43.2	200,001	4.8
Profit sharing – Participation aux bénéfices	175	1.2	20,777	0.5
Flat benefit – Prestations déterminées	1,150	7.6	861,866	20.6
Composite – Régime mixtes	244	1.6	26,718	0.6
Other – Autres	135	0.9	21,822	0.5
Grand – Total – Général	15,095	100.0	4,193,244	100.0
Public sector – Secteur public:				
Unit benefit – Prestations partiellement déterminées:				
Final earnings – Gains ultimes	2	0.3	699	--
Final average earnings – Gains ultimes moyens	13	2.0	16,940	0.9
Average best earnings – Meilleurs gains moyens	160	24.2	1,749,389	94.4
Career average earnings – Gains moyens de la carrière	222	33.5	55,912	3.0
Level percentage of earnings – Pourcentage uniforme des gains	1	0.2	12	--
Total	398	60.2	1,822,952	98.3
Money purchase – Cotisations fixées d'avance	249	37.6	14,169	0.8
Profit sharing – Participation aux bénéfices	—	—	—	—
Flat benefit – Prestations déterminées	8	1.2	15,658	0.8
Composite – Régimes mixtes	3	0.5	396	--
Other – Autres	3	0.5	1,339	0.1
Grand – Total – Général	661	100.0	1,854,514	100.0
Private sector – Secteur privé:				
Unit benefit – Prestations partiellement déterminées:				
Final earnings – Gains ultimes	22	0.2	8,746	0.4
Final average earnings – Gains ultimes moyens	375	2.6	97,211	4.2
Average best earnings – Meilleurs gains moyens	1,484	10.3	589,537	25.2
Career average earnings – Gains moyens de la carrière	4,570	31.7	542,920	23.2
Level percentage of earnings – Pourcentage uniforme des gains	20	0.1	694	--
Total	6,471	44.9	1,239,108	53.0
Money purchase – Cotisations fixées d'avance	6,273	43.4	185,832	7.9
Profit sharing – Participation aux bénéfices	175	1.2	20,777	0.9
Flat benefit – Prestations déterminées	1,142	7.9	846,208	36.2
Composite – Régimes mixtes	241	1.7	26,322	1.1
Other – Autres	132	0.9	20,483	0.9
Grand – Total – Général	14,434	100.0	2,338,730	100.0

TABLE 9. Types of Plans: Membership in Integrated and Non-integrated Plans, 1978

TABLEAU 9. Genres de régimes: Nombre de participants aux régimes intégrés et non intégrés, 1978

Type of plan – Genres de régimes	Plans – Régimes		Members – Participants	
	No. – nbre	%	No. – nbre	%
All plans – Tous les régimes:				
Unit benefit – Prestations partiellement déterminées:				
Final earnings – Gains ultimes	24	0.2	9,445	0.2
Final average earnings – Gains ultimes moyens:				
Less than 5 years – Moins de 5 ans	24	0.2	19,524	0.5
5 years – ans	227	1.5	73,972	1.8
6 years – ans	33	0.2	1,417	--
7-9 years – ans	4	--	425	--
10 years – ans	96	0.6	18,238	0.4
11 years and over – ans et plus	4	--	575	--
Sub-total – Total partiel	388	2.5	114,151	2.7
Average best earnings – Meilleurs gains moyens:				
Less than 5 years – Moins de 5 ans	136	0.9	56,166	1.3
5 years – ans	1,210	8.0	1,635,931	39.0
6 years – ans	217	1.4	405,039	9.7
7-9 years – ans	26	0.2	209,585	5.0
10 years – ans	49	0.3	29,706	0.7
11 years and over – ans et plus	6	--	2,499	0.1
Sub-total – Total partiel	1,644	10.8	2,338,926	55.8
Career average earnings – Gains moyens de la carrière	4,792	31.8	598,832	14.3
Level percentage of earnings – Pourcentage uniforme des gains	21	0.1	706	--
Total	6,869	45.4	3,062,060	73.0
Money purchase – Cotisation fixée d'avance	6,522	43.3	200,001	4.8
Profit sharing – Participation aux bénéfices	175	1.2	20,777	0.5
Flat benefit – Prestations déterminées	1,150	7.6	861,866	20.6
Composite – Régimes mixtes	244	1.6	26,718	0.6
Other – Autres	135	0.9	21,822	0.5
Grand – Total – Général	15,095	100.0	4,193,244	100.0
Plans integrated with C/QPP – Régimes intégrés aux RPC/RRQ:				
Unit benefit – Prestations partiellement déterminées:				
Final earnings – Gains ultimes	15	0.2	4,634	0.2
Final average earnings – Gains ultimes moyens:				
Less than 5 years – Moins de 5 ans	10	0.2	14,548	0.5
5 years – ans	159	2.6	56,005	1.9
6 years – ans	11	0.2	561	--
7-9 years – ans	2	--	122	--
10 years – ans	58	0.9	13,931	0.5
11 years and over – ans et plus	3	--	551	--
Sub-total – Total partiel	243	3.9	85,718	2.9
Average best earnings – Meilleurs gains moyens:				
Less than 5 years – Moins de 5 ans	68	1.1	55,261	1.9
5 years – ans	864	13.9	1,578,371	53.6
6 years – ans	59	1.0	402,369	13.7
7-9 years – ans	22	0.4	209,075	7.1
10 years – ans	40	0.6	28,197	1.0
11 years and over – ans et plus	5	0.1	2,487	0.1
Sub-total – Total partiel	1,058	17.1	2,275,760	77.4
Career average earnings – Gains moyens de la carrière	3,011	48.7	451,029	15.4
Level percentage of earnings – Pourcentage uniforme des gains	6	0.1	67	--
Total	4,333	70.0	2,817,208	95.9
Money purchase – Cotisations fixées d'avance	1,593	25.7	67,531	2.3
Profit sharing – Participation aux bénéfices	42	0.7	4,522	0.2
Flat benefit – Prestations déterminées	14	0.2	18,556	0.6
Composite – Régimes mixtes	173	2.8	20,986	0.7
Other – Autres	39	0.6	7,828	0.3
Grand – Total – Général	6,194	100.0	2,936,631	100.0
Plans not integrated with C/QPP – Régimes non intégrés au RPC/RRQ:				
Unit benefit – Prestations partiellement déterminées:				
Final earnings – Gains ultimes	9	0.1	4,811	0.4
Final average earnings – Gains ultimes moyens:				
Less than 5 years – Moins de 5 ans	14	0.2	4,976	0.4
5 years – ans	68	0.8	17,967	1.4
6 years – ans	22	0.2	856	0.1
7-9 years – ans	2	--	303	--
10 years – ans	38	0.4	4,307	0.3
11 years and over – ans et plus	1	--	24	--
Sub-total – Total partiel	145	1.6	28,433	2.2
Average best earnings – Meilleurs gains moyens:				
Less than 5 years – Moins de 5 ans	68	0.8	905	0.1
5 years – ans	346	3.9	57,560	4.6
6 years – ans	158	1.8	2,670	0.2
7-9 years – ans	4	--	510	--
10 years – ans	9	0.1	1,509	0.1
11 years and over – ans et plus	1	--	12	--
Sub-total – Total partiel	586	6.6	63,166	5.0
Career average earnings – Gains moyens de la carrière	1,781	20.0	147,803	11.8
Level percentage of earnings – Pourcentage uniforme des gains	15	0.2	639	0.1
Total	2,536	28.5	244,852	19.5
Money purchase – Cotisations fixées d'avance	4,929	55.3	132,470	10.5
Profit sharing – Participation aux bénéfices	133	1.5	16,255	1.3
Flat benefit – Prestations déterminées	1,136	12.8	843,310	67.1
Composite – Régimes mixtes	71	0.8	5,732	0.5
Other – Autres	96	1.1	13,994	1.1
Grand – Total – Général	8,901	100.0	1,256,613	100.0

TABLE 10. Benefit Rates in Unit Benefit Plans Integrated by Step Rate Method Showing Plans and Members, 1978

Benefit rate group on earnings in excess of yearly maximum pensionable earnings Groupe de taux de prestations sur les gains au-delà du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension												
Benefit rate on earnings up to the yearly maximum pensionable earnings No.												
	Less than 1.00%		1.00% - 1.24%		1.25%		1.26% - 1.49%		1.50%		1.51% - 1.74%	
	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members
	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants
1 Less than 1.00%	1	112	69	51,039	49	5,812	18	57,443	247	53,764	34	10,505
2 1.00% - 1.24%	2	5,680	1	2,785	23	4,674	7	3,984	271	56,908	64	24,000
3 1.25%	—	—	—	—	—	—	—	—	2	180	3	1,700
4 1.26% - 1.49%	2	277	—	—	1	19	—	—	—	—	1	—
5 1.50%	1	24	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
6 1.51% - 1.74%	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
7 1.75% and over	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
8 Variable by sex	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—
9 Total	6	6,093	70	53,824	73	10,505	25	61,427	520	110,852	103	37,200

TABLE 11. Benefit Rates in Unit Benefit Plans Integrated by Benefit Offset and Ineligible Earnings Methods Showing Plans and Members, 1978

Offset method — Pension reduced by all or part of C/QPP benefit Méthode de la pension réduite — Pension réduite de la totalité ou d'une partie des prestations du RPC/RRQ Ineligible earnings method — Pension based on earnings in excess of specified amount Méthode des prestations inadmissibles — Pension basée sur les gains au-delà d'un montant déterminé												
Benefit rate group No.												
	Plans — Régimes				Members — Participants				Plans — Régimes			
1 Less than 1.00%			2			64						
2 1.00% - 1.24%			14			3,040						
3 1.25%			10			17,617						
4 1.26% - 1.49%			12			2,582						
5 1.50%			58			18,426						
6 1.51% - 1.74%			37			19,230						
7 1.75%			18			11,128						
8 1.76% - 1.99%			5			2,501						
9 2.00%			112			34,027						
10 Over 2.00%			11			16,192						
11 Variable by sex			—			—						
12 Total			279			124,807						153

TABLE 12. Employee Contribution Rates by Benefit Rates in Non-integrated Unit Benefit Plans Showing Plans and Members, 1978

Benefit rate group — Groupe de taux de prestations												
Employee contribution rate group No.												
	Less than 1.00%		1.00% - 1.24%		1.25%		1.26% - 1.49%		1.50%		1.51% - 1.74%	
	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members
	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants
1 Less than 3.00%	10	521	15	3,786	3	416	—	—	17	12,750	—	—
2 3.00%	1	3	29	1,774	5	222	1	38	24	1,236	1	1,730
3 3.01% - 3.99%	3	36	9	251	4	171	4	182	11	593	—	—
4 4.00%	1	13	8	165	2	87	—	—	32	16,143	5	3,140
5 4.01% - 4.99%	—	—	—	—	1	128	—	—	9	149	3	100
6 5.00%	1	1	21	231	15	118	4	147	255	11,147	8	420
7 5.01% - 5.99%	—	—	1	5	1	165	1	2	—	—	1	20
8 6.00%	—	—	—	—	—	—	—	—	2	32	4	60
9 Over 6.00%	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
10 Dollar amounts	—	—	—	—	—	—	—	—	1	30	1	60
11 Cents per hour	1	260	—	—	—	—	—	—	1	1	—	—
12 Variable	—	—	1	27	1	36	—	—	—	—	—	—
13 Other	—	—	2	40	—	—	—	—	2	15	1	1,240
14 Variable by sex	—	—	—	—	—	—	1	7	2	9	—	—
15 Non-contributory	41	35,288	156	21,242	35	2,768	18	460	69	8,589	15	1,860
16 Total	58	36,122	242	27,521	67	4,111	29	836	425	50,694	40	8,680

TABLEAU 10. Taux de prestations des régimes intégrés à prestations partiellement déterminées selon la méthode à taux progressif, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1978

Benefit rate group on earnings in excess of yearly maximum pensionable earnings

Groupe de taux de prestations sur les gains au-delà du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension

1.76% - 1.99%		2.00%		Over 2.00%		Variable by sex		Total		Taux de prestations sur les gains au-delà du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension			
				Plus de 2.00 %		Variable selon le sexe							
ns	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members			Plans	Members
mes	Partici- pants	Ré- gimes	Partici- pants	Ré- gimes	Partici- pants	Ré- gimes	Partici- pants	Ré- gimes	Partici- pants	Ré- gimes	Partici- pants	No	
0	3,409	7	1,538	39	4,086	3	2,145	—	—	507	190,326	Moins de 1.00 %	1
7	52,345	10	2,308	359	90,428	20	13,648	2	252	926	257,038	1.00 % - 1.24 %	2
5	11,787	3	9	44	6,048	11	4,156	—	—	108	23,916	1.25 %	3
5	627	5	133	1,289	1,897,126	39	6,676	—	—	1,342	1,904,872	1.26 % - 1.49 %	4
1	—	—	—	162	53,087	32	5,905	—	—	195	59,016	1.50 %	5
1	69	—	—	12	1,477	92	26,815	—	—	105	28,361	1.51 % - 1.74 %	6
1	—	—	—	3	5,191	44	4,760	—	—	47	9,951	1.75 % et plus	7
1	—	—	—	3	140	—	—	4	394	8	1,088	Variable selon le sexe	8
8	68,237	25	3,988	1,911	2,057,583	241	64,105	6	646	3,238	2,474,568	Total	9

TABLEAU 11. Taux de prestations des régimes intégrés à prestations partiellement déterminées, selon les méthodes de la pension réduite et des gains inadmissibles, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1978

Eligible earnings
Method - Pension
based on earnings
in excess of a
specified amount

Montant des gains
inadmissibles
pension basée sur
les gains au-delà
d'un montant
déterminé

Taux	Plans - Régimes		Members - Participants		Taux de prestations	No
	Members	Participants	Members	Participants		
—	—	—	—	—	Moins de 1.00 %	1
275	19	—	64	—	1.00 % - 1.24 %	2
76	12	—	3,315	—	1.25 %	3
314	16	—	17,693	—	1.26 % - 1.49 %	4
1,411	90	—	2,896	—	1.50 %	5
2,732	43	—	19,837	—	1.51 % - 1.74 %	6
1,570	32	—	21,962	—	1.75 %	7
—	5	—	15,698	—	1.76 % - 1.99 %	8
5,615	191	—	2,501	—	2.00 %	9
3,152	20	—	50,642	—	Plus de 2.00 %	10
45	2	—	19,344	—	Variable selon le sexe	11
—	—	—	45	—	—	—
2,190	432	—	153,997	—	Total	12

TABLEAU 12. Taux de cotisations des salariés selon le taux de prestations des régimes non intégrés à prestations partiellement déterminées, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1978

Benefit rate group - Groupe de taux de prestations

75%	1.76% - 1.99%		2.00%		Over 2.00%		Other		Variable by sex		Total		Groupe de taux de cotisations des salariés		
					Plus de 2.00 %		Autres		Variable selon le sexe						
Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members		
Éléments	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants		NO
1	33	2	303	9	298	2	50	1	5	—	—	60	18,162	Moins de 3.00 %	1
—	—	2	16	52	1,561	15	265	1	2	—	—	131	6,850	3.00 %	2
5	273	2	36	20	471	3	106	2	1,694	—	—	63	3,813	3.01 % - 3.99 %	3
2	34	1	31	122	5,653	6	96	2	147	1	20	182	25,531	4.00 %	4
—	—	—	—	4	54	1	40	1	4	—	—	19	484	4.01 % - 4.99 %	5
5	5,468	3	33	630	34,991	52	1,878	31	1,934	3	281	1,068	56,658	5.00 %	6
2	2,738	—	—	2	71	—	—	—	—	—	—	8	3,005	5.01 % - 5.99 %	7
—	5	—	—	49	9,443	7	1,071	—	—	—	—	64	10,611	6.00 %	8
—	—	—	—	12	436	5	405	4	354	—	—	23	1,294	Plus de 6.00 %	9
—	—	—	—	20	25	—	—	—	—	—	—	21	26	Montants en dollars	10
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	260	Cents l'heure	11
1	9	—	—	24	2,886	1	37	35	1,546	—	—	66	5,805	Variable	12
1	68	—	—	6	93	—	—	18	2,798	—	—	30	3,015	Autres	13
—	—	—	—	4	499	—	—	—	—	—	—	5	501	Variable selon le sexe	14
6	486	1	607	305	3,222	9	2,287	110	15,059	1	763	766	92,639	Non contributifs	15
5	9,114	11	1,026	1,259	59,703	101	6,235	205	23,543	5	1,064	2,507	228,654	Total	16

TABLE 13. Benefit Rates by Type of Benefit in Non-integrated Unit Benefit Contributory and Non-contributory Plans Showing Plans and Members, 1978

TABLEAU 13. Taux de prestations selon le genre de prestations des régimes non intégrés contributifs et non contributifs à prestations partiellement déterminées, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1978

Benefit rate group (pension credit per year of participation as percentage of annual earnings) Groupe de taux de prestations (crédit de pension par année de participation, en pourcentage des gains annuels)	Final and final average earnings Gains ultimes et gains ultimes moyens				Average best earnings Meilleurs gains moyens			
	Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre	
All plans — Tous les régimes:								
Less than 1.00% — Moins de 1.00 %	4	2.6	503	1.5	16	2.8	6,573	12.4
1.00% - 1.24%	30	19.6	8,141	25.0	44	7.6	7,165	13.6
1.25%	4	2.6	121	0.4	16	2.8	718	1.4
1.26% - 1.49%	2	1.3	2	--	8	1.4	209	0.4
1.50%	14	9.2	13,732	42.0	67	11.6	6,100	11.5
1.51% - 1.74%	10	6.5	1,775	5.4	11	1.9	4,225	8.0
1.75%	2	1.3	8	--	6	1.0	942	1.8
1.76% - 1.99%	—	—	—	—	—	—	—	—
2.00%	57	37.2	1,650	5.0	345	59.5	16,575	31.3
Over 2.00% — Plus de 2.00 %	3	2.0	277	0.8	10	1.7	919	1.7
Variable by sex — Variable selon le sexe	1	0.7	763	2.3	—	—	—	—
Other — Autres	26	17.0	5,765	17.6	56	9.7	9,441	17.9
Total	153	100.0	32,737	100.0	579	100.0	52,867	100.0
Contributory plans — Régimes contributifs:								
Less than 1.00% — Moins de 1.00 %	—	—	—	—	1	0.4	13	0.1
1.00% - 1.24%	4	5.7	252	1.4	7	3.1	862	3.4
1.25%	2	2.9	23	0.1	5	2.2	307	1.2
1.26% - 1.49%	—	—	—	—	4	1.8	185	0.7
1.50%	13	18.5	13,703	75.4	40	17.5	1,737	6.9
1.51% - 1.74%	6	8.6	1,426	7.8	8	3.5	3,509	13.8
1.75%	2	2.9	8	--	4	1.8	521	2.1
1.76% - 1.99%	—	—	—	—	—	—	—	—
2.00%	38	54.2	1,415	7.8	141	61.8	15,167	59.8
Over 2.00% — Plus de 2.00 %	2	2.9	58	0.3	8	3.5	698	2.8
Variable by sex — Variable selon le sexe	—	—	—	—	—	—	—	—
Other — Autres	3	4.3	1,302	7.2	10	4.4	2,340	9.2
Total	70	100.0	18,187	100.0	228	100.0	25,339	100.0
Non-contributory plans — Régimes non contributifs:								
Less than 1.00% — Moins de 1.00 %	4	4.8	503	3.5	15	4.3	6,560	23.9
1.00% - 1.24%	26	31.4	7,889	54.2	37	10.5	6,303	22.9
1.25%	2	2.4	98	0.7	11	3.1	411	1.5
1.26% - 1.49%	2	2.4	2	--	4	1.1	24	0.1
1.50%	1	1.2	29	0.2	27	7.7	4,363	15.8
1.51% - 1.74%	4	4.8	349	2.4	3	0.9	716	2.6
1.75%	—	—	—	—	2	0.6	421	1.5
1.76% - 1.99%	—	—	—	—	—	—	—	—
2.00%	19	22.9	235	1.6	204	58.1	1,408	5.1
Over 2.00% — Plus de 2.00 %	1	1.2	219	1.5	2	0.6	221	0.8
Variable by sex — Variable selon le sexe	1	1.2	763	5.2	—	—	—	—
Other — Autres	23	27.7	4,463	30.7	46	13.1	7,101	25.8
Total	83	100.0	14,550	100.0	351	100.0	27,528	100.0

TABLE 13. Benefit Rates by Type of Benefit in Non-integrated Unit Benefit Contributory and Non-contributory Plans Showing Plans and Members, 1978 – Concluded

TABEAU 13. Taux de prestations selon le genre de prestations des régimes non intégrés contributifs et non contributifs à prestations partiellement déterminées avec indication des régimes et du nombre de participants, 1978 – fin

Benefit rate group (pension credit per year of participation as percentage of annual earnings) Groupe de taux de prestations (crédit de pension par année de participation en pourcentage des gains annuels)	Career average earnings Gains moyens de la carrière				Total			
	Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes		Participants		Régimes		Participants	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre	
All plans – Tous les régimes:								
Less than 1.00% – Moins de 1.00 %	38	2.1	29,046	20.3	58	2.3	36,122	15.8
1.00% - 1.24%	168	9.5	12,223	8.5	242	9.7	27,529	12.0
1.25%	47	2.6	3,272	2.3	67	2.7	4,111	1.8
1.26% - 1.49%	19	1.1	625	0.4	29	1.2	836	0.4
1.50%	344	19.4	30,862	21.6	425	17.0	50,694	22.2
1.51% - 1.74%	19	1.1	2,685	1.9	40	1.6	8,685	3.8
1.75%	57	3.2	8,164	5.7	65	2.6	9,114	4.0
1.76% - 1.99%	11	0.6	1,026	0.7	11	0.4	1,026	0.4
2.00%	857	48.3	41,495	29.1	1,259	50.1	59,720	26.1
Over 2.00% – Plus de 2.00 %	88	5.0	5,039	3.5	101	4.0	6,235	2.7
Variable by sex – Variable selon le sexe	4	0.2	301	0.2	5	0.2	1,064	0.5
Other – Autres	123	6.9	8,337	5.8	205	8.2	23,543	10.3
Total	1,775	100.0	143,075	100.0	2,507	100.0	228,679	100.0
Contributory plans – Régimes contributifs:								
Less than 1.00% – Moins de 1.00 %	16	1.1	821	0.9	17	1.0	834	0.6
1.00% - 1.24%	76	5.2	5,224	5.6	87	4.9	6,338	4.6
1.25%	26	1.8	1,112	1.2	33	1.9	1,442	1.1
1.26% - 1.49%	14	1.0	337	0.4	18	1.0	522	0.4
1.50%	304	20.8	26,722	28.7	357	20.3	42,162	30.9
1.51% - 1.74%	11	0.8	1,882	2.0	25	1.4	6,817	5.0
1.75%	53	3.6	8,099	8.7	59	3.4	8,628	6.3
1.76% - 1.99%	10	0.7	419	0.5	10	0.6	419	0.3
2.00%	782	53.4	40,085	43.0	961	54.6	56,667	41.4
Over 2.00% – Plus de 2.00 %	82	5.6	3,192	3.4	92	5.2	3,948	2.9
Variable by sex – Variable selon le sexe	4	0.3	301	0.3	4	0.2	301	0.2
Other – Autres	83	5.7	4,909	5.3	96	5.5	8,551	6.3
Total	1,461	100.0	93,103	100.0	1,759	100.0	136,629	100.0
Non-contributory plans – Régimes non contributifs:								
Less than 1.00% – Moins de 1.00 %	22	7.0	28,225	56.5	41	5.5	35,288	38.4
1.00% - 1.24%	92	29.4	6,999	14.0	155	20.7	21,191	23.0
1.25%	21	6.7	2,160	4.3	34	4.5	2,669	2.9
1.26% - 1.49%	5	1.6	288	0.6	11	1.5	314	0.3
1.50%	40	12.7	4,140	8.3	68	9.1	8,532	9.3
1.51% - 1.74%	8	2.5	803	1.6	15	2.0	1,868	2.0
1.75%	4	1.3	65	0.1	6	0.8	486	0.5
1.76% - 1.99%	1	0.3	607	1.2	1	0.1	607	0.7
2.00%	75	23.9	1,410	2.8	298	39.9	3,053	3.3
Over 2.00% – Plus de 2.00 %	6	1.9	1,847	3.7	9	1.2	2,287	2.5
Variable by sex – Variable selon le sexe	—	—	—	—	1	0.1	763	0.8
Other – Autres	40	12.7	3,428	6.9	109	14.6	14,992	16.3
Total	314	100.0	49,972	100.0	748	100.0	92,050	100.0

TABLE 14. Benefit Rates in Non-integrated,¹ Contributory and Non-contributory Flat Benefit Plans Showing Membership by Sex, 1970 and 1978

Benefit rate group (monthly pension credit per year of participation)	Contributory plans				Non-contributory plans	
	Régimes contributifs				Régimes non contributifs	
	Plans - Régimes		Members - Participants		Plans - Régimes	
	1970	1978	1970	1978	1970	1978
Less than \$1.50	3	2	2,146	19	9	4
\$ 1.50 - 1.99	1	1	19	9	21	7
2.00 - 2.49	11	2	967	16	46	22
2.50 - 2.99	10	2	3,104	314	41	19
3.00 - 3.49	32	8	25,258	1,243	65	49
3.50 - 3.99	6	4	12,795	556	29	24
4.00 - 4.49	6	9	415	1,756	79	64
4.50 - 4.99	4	3	1,729	685	5	18
5.00 - 5.49	6	10	1,301	959	30	99
5.50 - 5.99	—	3	—	382	48	35
6.00 - 6.49	1	11	664	6,285	5	82
6.50 - 6.99	1	5	141	2,586	5	31
7.00 - 7.49	—	4	—	233	3	74
7.50 - 7.99	—	1	—	99	—	32
8.00 - 8.49	—	2	—	1,096	1	48
8.50 - 8.99	—	1	—	222	—	12
9.00 - 9.49	—	2	—	2,894	—	48
9.50 - 9.99	—	1	—	71	—	24
10.00 - 10.49	—	3	—	984	3	54
10.50 - 10.99	—	—	—	—	1	14
11.00 - 11.49	—	1	—	13	5	13
11.50 - 11.99	—	—	—	—	—	6
12.00 - 12.99	—	1	—	1,961	—	7
13.00 - 13.99	—	2	—	13	—	6
14.00 - 14.99	—	3	—	141,555	—	5
15.00 - 15.99	—	—	—	—	—	9
16.00 - 16.99	—	1	—	15	1	4
17.00 - 17.99	—	1	—	42	—	2
18.00 - 19.99	—	—	—	—	—	3
20.00 and over	2	4	151	5,001	4	16
Variable by sex	1	—	10	—	6	3
Other	130	79	52,353	3,787	111	136
Total	214	166	101,053	172,796	518	970

¹ Excludes 10 plans in 1970 and 14 plans in 1978 which were integrated with the C/QPP.

TABLE 15. Employee Contribution Rates in Contributory, Integrated and Non-integrated Pension Plans, 1978

Employee contribution rates ¹	Integrated - Intégrés				Non-integrated - Non intégrés	
	Plans - Régimes				Plans - Régimes	
	Members - Participants		Members - Participants		Members - Participants	
	No.	%	No.	%	No.	%
Percentages:	nbre		nbre		nbre	
Less than 3.0%	76	1.4	25,489	1.0	359	6.0
3.0%	115	2.1	12,809	0.5	597	10.0
3.1% - 3.9%	39	0.7	14,880	0.6	185	3.1
4.0%	406	7.3	107,813	4.2	462	7.7
4.1% - 4.9%	50	0.9	26,732	1.0	31	0.5
5.0%	4,231	76.3	619,830	23.8	3,163	52.6
5.1% - 5.9%	33	0.6	7,002	0.3	19	0.3
6.0%	288	5.2	431,280	16.6	161	2.7
6.1% - 6.9%	36	0.7	155,149	6.0	11	0.2
7.0%	23	0.4	484,452	18.7	21	0.3
7.1% - 9.9%	25	0.5	650,119	24.9	21	0.3
10.0%	—	—	—	—	14	0.2
10.1% and over	1	—	5	—	—	—
Dollar amounts:						
Less than \$500	2	—	4	—	240	4.0
\$ 500 - \$1,499	—	—	—	—	75	1.2
1,500	—	—	—	—	121	2.0
1,501 - 2,499	—	—	—	—	2	—
2,500	—	—	—	—	11	0.2
Over \$2,500	—	—	—	—	3	—
Cents per hour:						
Less than 5 cents	—	—	—	—	9	0.1
5 - 9 cents	—	—	—	—	22	0.4
10 - 14 cents	—	—	—	—	16	0.3
15 cents and over	—	—	—	—	12	0.2
Variable	109	2.0	43,350	1.7	279	4.6
Other	81	1.5	13,849	0.5	177	2.9
Variable by sex	20	0.4	4,218	0.2	14	0.2
Total	5,535	100.0	2,596,981	100.0	6,025	100.0

¹ Integrated plans with different contribution rates for earnings above and below the YMPE and those with a reduction in the contribution by all or part of the C/QPP contribution were classified according to the full required contribution rate, disregarding the effects of integration on contributions.

TABLEAU 14. Taux de prestations des régimes non intégrés¹ à prestations déterminées, contributifs et non contributifs, avec indication du nombre de participants selon le sexe, 1970 et 1978

Non-contributory plans		Total				Groupe de taux de prestations (crédit mensuel de pension par année de participation)
Régimes non contributifs						
Members - Participants		Plans - Régimes		Members - Participants		
1970	1978	1970	1978	1970	1978	
1,277	294	12	6	3,423	313	Moins de \$1.50
6,626	8,145	22	8	6,645	8,154	\$ 1.50 - \$ 1.99
9,031	5,742	57	24	9,998	5,758	2.00 - 2.49
13,992	6,375	51	21	17,096	6,689	2.50 - 2.99
16,022	9,110	97	57	41,280	10,353	3.00 - 3.49
14,012	8,568	35	28	26,807	9,124	3.50 - 3.99
32,466	21,428	85	73	32,881	23,184	4.00 - 4.49
1,722	3,486	9	21	3,451	4,171	4.50 - 4.99
31,441	16,202	36	109	32,742	17,161	5.00 - 5.49
96,836	11,528	48	38	96,836	11,910	5.50 - 5.99
2,318	24,627	6	93	2,982	30,912	6.00 - 6.49
6,292	13,910	6	36	6,433	16,496	6.50 - 6.99
2,808	24,820	3	78	2,808	25,053	7.00 - 7.49
—	10,867	—	33	—	10,966	7.50 - 7.99
4	20,607	1	50	4	21,703	8.00 - 8.49
—	12,226	—	13	—	12,448	8.50 - 8.99
—	46,736	—	50	—	49,630	9.00 - 9.49
—	63,107	—	25	—	63,178	9.50 - 9.99
11	124,904	3	57	11	125,888	10.00 - 10.49
5	24,546	1	14	5	24,546	10.50 - 10.99
175	4,744	5	14	175	4,757	11.00 - 11.49
—	11,665	—	6	—	11,665	11.50 - 11.99
—	7,312	—	8	—	9,273	12.00 - 12.99
—	4,260	—	8	—	4,273	13.00 - 13.99
—	19,501	—	8	—	161,056	14.00 - 14.99
—	5,838	—	9	—	5,838	15.00 - 15.99
2	2,913	1	5	2	2,928	16.00 - 16.99
—	577	—	3	—	619	17.00 - 17.99
—	1,321	—	3	—	1,321	18.00 - 19.99
7	48,931	6	20	158	53,932	20.00 et plus
2,063	1,458	7	3	2,073	1,458	Variable selon le sexe
67,305	104,766	241	215	119,658	108,553	Autres
304,415	670,514	732	1,136	405,468	843,310	Total

¹ Dix régimes en 1970 et 14 régimes en 1978 qui étaient intégrés au RPC/RRQ sont exclus.

TABLEAU 15. Taux de cotisations des salariés aux régimes contributifs, intégrés et non intégrés, 1978

Non-integrated – Non intégrés		All plans – Tous les régimes				Taux de cotisation des salariés ¹
Members – Participants		Plans – Régimes		Members – Participants		
No.	%	No.	%	No.	%	
nbre		nbre		nbre		Pourcentages:
30,022	7.3	435	3.8	55,511	1.8	Moins de 3.0 %
15,894	3.9	712	6.2	28,703	1.0	3.0 %
6,010	1.5	224	1.9	20,890	0.7	3.1 % - 3.9 %
31,723	7.8	868	7.5	139,536	4.6	4.0 %
587	0.1	81	0.7	27,319	0.9	4.1 % - 4.9 %
86,232	21.1	7,394	64.1	706,062	23.5	5.0 %
5,110	1.3	52	0.4	12,112	0.4	5.1 % - 5.9 %
21,365	5.2	449	3.9	452,645	15.1	6.0 %
491	0.1	47	0.4	155,640	5.2	6.1 % - 6.9 %
819	0.2	44	0.4	485,271	16.1	7.0 %
793	0.2	46	0.4	650,912	21.7	7.1 % - 9.9 %
213	0.1	14	0.1	213	--	10.0 %
—	—	1	--	5	--	10.1 % et plus
17,887	4.4	242	2.1	17,891	0.6	Montants en dollars:
1,206	0.3	75	0.6	1,206	--	Moins de \$500
284	0.1	121	1.0	284	--	\$ 500 - \$1,499
3	--	2	--	3	--	1,500
34	--	11	0.1	34	--	1,501 - 2,499
4	--	3	--	4	--	2,500
3,349	0.8	9	0.1	3,349	0.1	Plus de \$2,500
9,040	2.2	22	0.2	9,040	0.3	Cents l'heure:
5,487	1.3	16	0.1	5,487	0.2	Moins de 5 cents
142,706	34.9	12	0.1	142,706	4.7	5 - 9 cents
15,503	3.8	388	3.4	58,853	2.0	10 - 14 cents
13,221	3.2	258	2.2	27,070	0.9	15 cents et plus
797	0.2	34	0.3	5,015	0.2	Variable
408,780	100.0	11,560	100.0	3,005,761	100.0	Autres
						Variable selon le sexe
						Total

¹ Les régimes intégrés prévoyant des taux de cotisations différents pour les gains en deçà et au-delà du MGAOP et ceux prévoyant une réduction de la cotisation de la totalité ou d'une partie des cotisations au RPC/RRQ ont été classés selon le plein taux prévu de cotisations sans tenir compte des conséquences de l'intégration sur les cotisations.

TABLE 16. Benefit Rates in Unit Benefit Plans in the Public and Private Sectors Showing Plans and Members, 1978

TABLEAU 16. Taux de prestations des régimes à prestations partiellement déterminées dans les secteurs public et privé avec indication des régimes et du nombre de participants, 1978

Benefit rate group ¹ Groupe de taux de prestations ¹	Plans — Régimes		Members — Participants	
	No. — nbre	%	No. — nbre	%
Both sectors — Les deux secteurs:				
Less than 1.00% — Moins de 1.00 %	66	1.0	42,279	1.4
1.00% - 1.24%	344	5.0	86,755	2.8
1.25% - 1.49%	223	3.3	102,007	3.3
1.50% - 1.74%	1,290	18.8	256,982	8.4
1.75% - 1.99%	426	6.2	112,500	3.7
2.00% and over — et plus	4,016	58.6	2,308,352	75.4
Variable by sex — Variable selon le sexe	18	0.3	1,978	0.1
Other — Autres	465	6.8	150,501	4.9
Total	6,848	100.0	3,061,354	100.0
Public sector — Secteur public:				
Less than 1.00% — Moins de 1.00 %	—	—	—	—
1.00% - 1.24%	3	0.8	19	--
1.25% - 1.49%	6	1.5	435	--
1.50% - 1.74%	37	9.3	9,642	0.5
1.75% - 1.99%	19	4.8	8,600	0.5
2.00% and over — et plus	314	79.1	1,791,421	98.3
Variable by sex — Variable selon le sexe	2	0.5	280	--
Other — Autres	16	4.0	12,543	0.7
Total	397	100.0	1,822,940	100.0
Private sector — Secteur privé:				
Less than 1.00% — Moins de 1.00 %	66	1.0	42,279	3.4
1.00% - 1.24%	341	5.3	86,736	7.0
1.25% - 1.49%	217	3.4	101,572	8.2
1.50% - 1.74%	1,253	19.4	247,340	20.0
1.75% - 1.99%	407	6.3	103,900	8.4
2.00% and over — et plus	3,702	57.4	516,931	41.8
Variable by sex — Variable selon le sexe	16	0.2	1,698	0.1
Other — Autres	449	7.0	137,958	11.1
Total	6,451	100.0	1,238,414	100.0

¹ Integrated plans with different benefit rates for earnings above and below the YMPE and those with a reduction of ultimate pension by all or part of C/QPP benefit were classified according to the full benefit rate, disregarding the effects of integration on the benefit.

¹ Les régimes intégrés prévoyant différents taux de prestations pour les gains en deçà et au-delà du MGAOP et ceux prévoyant une réduction de la pension finale de la totalité ou d'une partie des prestations du RPC/RRQ, ont été classés selon le plein taux de prestations sans tenir compte des conséquences de l'intégration sur les prestations.

TABLE 17. Employee Contribution Rates in Contributory Plans in the Public and Private Sectors, 1978

TABLEAU 17. Taux de cotisations des salariés participant aux régimes contributifs dans les secteurs public et privé, 1978

Employee contribution ¹ rate group Groupe de taux de cotisations ¹ des salariés	Plans - Régimes		Members - Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Both sectors - Les deux secteurs:				
Less than 3.0% - Moins de 3.0 %	435	3.8	55,511	1.8
3.0% - 3.99%	936	8.1	49,593	1.6
4.0% - 4.99%	949	8.2	166,855	5.6
5.0% - 5.99%	7,446	64.4	718,174	23.9
6.0% - 6.99%	496	4.3	608,285	20.2
7.0% - 9.99%	90	0.8	1,136,183	37.9
10.0% and over - et plus	15	0.1	218	--
Dollar amounts - Montants en dollars	454	3.9	19,422	0.6
Other - Autres	705	6.1	246,505	8.2
Variable by sex - Variable selon le sexe	34	0.3	5,015	0.2
Total	11,560	100.0	3,005,761	100.0
Public sector - Secteur public:				
Less than 3.0% - Moins de 3.0 %	8	1.2	556	--
3.0% - 3.99%	29	4.5	943	0.1
4.0% - 4.99%	31	4.8	1,948	0.1
5.0% - 5.99%	397	61.9	218,630	11.9
6.0% - 6.99%	101	15.8	452,614	24.6
7.0% - 9.99%	37	5.8	1,129,812	61.5
10.0% and over - et plus	1	0.2	110	--
Dollar amounts - Montants en dollars	3	0.5	14	--
Other - Autres	24	3.7	28,755	1.6
Variable by sex - Variable selon le sexe	10	1.6	3,317	0.2
Total	641	100.0	1,836,699	100.0
Private sector - Secteur privé:				
Less than 3.0% - Moins de 3.0 %	427	3.9	54,955	4.7
3.0% - 3.99%	907	8.3	48,650	4.2
4.0% - 4.99%	918	8.4	164,907	14.1
5.0% - 5.99%	7,049	64.7	499,544	42.8
6.0% - 6.99%	395	3.6	155,671	13.3
7.0% - 9.99%	53	0.5	6,371	0.5
10.0% and over - et plus	14	0.1	108	--
Dollar amounts - Montants en dollars	451	4.1	19,408	1.7
Other - Autres	681	6.2	217,750	18.6
Variable by sex - Variable selon le sexe	24	0.2	1,698	0.1
Total	10,919	100.0	1,169,062	100.0

¹ Integrated plans with different contribution rates for earnings above and below the YMPE and those with reduction in the contribution by all or part of the C QPP contribution were classified according to the full required contribution rate, disregarding the effects of integration on contributions.

¹ Les régimes intégrés prévoyant des taux de cotisations différents pour les gains en deçà et au-delà du MGAOP et ceux prévoyant une réduction de la cotisation de la totalité ou d'une partie des cotisations au RPC RRQ ont été classés selon le plein taux prévu de cotisations sans tenir compte des conséquences de l'intégration sur les cotisations.

TABLE 18. Vesting on Termination of Employment – Deferred Full and Graduated – Public and Private Sector Plans, by Years of Service for Full Vesting, Showing Plans and Members Subject to Regulatory Legislation, 1970, 1974 and 1978

Years of service for full vesting	Plans – Régimes						Members – Participants					
	1970		1974		1978		1970		1974		1978	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
Both sectors:												
Less than 5 years	49	0.9	70	1.1	102	1.4	2,262	0.2	2,572	0.2	264,662	13.6
5 "	185	3.2	304	4.7	486	6.7	14,843	1.3	54,481	4.1	197,198	10.2
6 - 9 "	93	1.6	154	2.4	240	3.3	1,769	0.2	8,402	0.6	34,060	1.8
10 "	1,741	30.6	2,623	40.6	3,890	53.8	701,398	63.1	947,182	70.6	1,135,707	58.4
11 - 14 "	295	5.2	321	5.0	297	4.1	33,339	3.0	32,006	2.4	22,660	1.2
15 "	1,001	17.6	1,047	16.2	864	12.0	128,218	11.5	133,380	10.0	173,251	8.9
16 - 18 "	35	0.6	32	0.5	28	0.4	2,037	0.2	1,708	0.1	1,610	0.1
19 "	515	9.0	441	6.8	327	4.5	19,145	1.7	17,547	1.3	13,327	0.7
20 "	1,715	30.1	1,399	21.7	960	13.3	201,958	18.2	134,706	10.1	96,211	5.0
Over 20 years	69	1.2	65	1.0	36	0.5	6,300	0.6	7,372	0.6	1,788	1
Total	5,698	100.0	6,456	100.0	7,230	100.0	1,111,269	100.0	1,339,356	100.0	1,940,474	100.0
Public sector:												
Less than 5 years	3	0.9	5	1.3	9	2.3	655	0.1	1,017	0.2	242,235	27.2
5 "	7	2.2	20	5.3	34	8.8	214	--	20,204	3.4	102,630	11.5
6 - 9 "	4	1.3	8	2.1	11	2.8	68	--	549	0.1	952	0.1
10 "	131	41.1	190	50.1	213	55.0	384,426	83.1	521,248	87.6	444,922	49.9
11 - 14 "	11	3.4	14	3.7	13	3.4	274	0.1	536	0.1	515	0.1
15 "	33	10.3	36	9.5	29	7.5	23,607	5.1	31,802	5.3	78,541	8.8
16 - 18 "	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
19 "	41	12.9	36	9.5	24	6.2	2,398	0.5	1,986	0.3	1,668	0.2
20 "	88	27.6	69	18.2	53	13.7	51,481	11.1	17,578	3.0	19,522	2.2
Over 20 years	1	0.3	1	0.3	1	0.3	5	--	2	--	9	--
Total	319	100.0	379	100.0	387	100.0	463,128	100.0	594,922	100.0	890,994	100.0
Private sector:												
Less than 5 years	46	0.9	65	1.1	93	1.4	1,607	0.2	1,555	0.2	22,427	2.1
5 "	178	3.3	284	4.7	452	6.6	14,629	2.3	34,277	4.6	94,568	9.0
6 - 9 "	89	1.7	146	2.4	229	3.3	1,701	0.3	7,853	1.1	33,108	3.2
10 "	1,610	29.9	2,433	39.9	3,677	53.7	316,972	48.9	425,934	57.3	690,785	65.8
11 - 14 "	284	5.3	307	5.1	284	4.2	33,065	5.1	31,470	4.2	22,145	2.1
15 "	968	18.0	1,011	16.6	835	12.2	104,611	16.1	101,578	13.6	94,710	9.0
16 - 18 "	35	0.7	32	0.5	28	0.4	2,037	0.3	1,708	0.2	1,610	0.2
19 "	474	8.8	405	6.7	303	4.4	16,747	2.6	15,561	2.1	11,659	1.1
20 "	1,627	30.1	1,330	21.9	907	13.3	150,477	23.2	117,128	15.7	76,689	7.3
Over 20 years	68	1.3	64	1.1	35	0.5	6,295	1.0	7,370	1.0	1,779	0.2
Total	5,379	100.0	6,077	100.0	6,843	100.0	648,141	100.0	744,434	100.0	1,049,480	100.0

1 Plans subject to pension legislation were classified on the basis of the vesting conditions applicable to employees who leave before completing 10 years of service and attaining age 45. In addition, common to these plans was the legislative requirement of locked-in vesting for employees who leave after 10 years of service and age 45.

TABLEAU 18. Attribution de la quote-part patronale à la cessation d'emploi – Entière différée et graduelle différée – Régimes du secteur public et du secteur privé, selon les années de service pour la quote-part entière, avec indication des régimes et du nombre de participants assujettis à une loi de réglementation, 1970, 1974 et 1978

Plans subject to regulatory legislation¹ – Régimes assujettis à une loi de réglementation¹

Plans – Régimes						Members – Participants						Années de service pour la quote-part entière	
1970		1974		1978		1970		1974		1978			
No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre			
												Les deux secteurs:	
45	0.9	54	1.0	78	1.3	2,193	0.3	2,236	0.3	21,115	1.8	Moins de 5 années	
160	3.3	247	4.6	386	6.6	14,230	2.0	40,770	4.9	83,966	7.2	5	“
75	1.5	115	2.1	189	3.2	1,531	0.2	4,417	0.5	9,144	0.8	6 - 9	“
1,515	31.1	2,225	41.4	3,057	52.1	359,047	49.9	483,058	57.7	756,505	64.9	10	“
246	5.0	267	5.0	257	4.4	32,587	4.5	30,977	3.7	18,477	1.6	11 - 14	“
869	17.8	882	16.4	744	12.7	125,377	17.4	124,212	14.9	169,746	14.6	15	“
34	0.7	29	0.5	25	0.4	2,031	0.3	1,616	0.2	1,532	0.1	16 - 18	“
447	9.2	365	6.8	279	4.8	18,425	2.6	16,436	2.0	12,438	1.1	19	“
1,430	29.3	1,135	21.1	817	13.9	159,400	22.1	125,714	15.0	90,265	7.8	20	“
60	1.2	59	1.1	33	0.6	5,102	0.7	6,994	0.8	1,282	0.1	Plus de 20 années	
4,881	100.0	5,378	100.0	5,865	100.0	719,923	100.0	836,430	100.0	1,164,470	100.0	Total	
												Secteur public:	
2	0.9	3	1.2	6	2.6	638	0.6	971	0.7	1,143	0.5	Moins de 5 années	
2	0.9	8	3.2	11	4.8	19	-	7,651	5.8	4,798	2.0	5	“
2	0.9	5	2.0	10	4.3	60	0.1	225	0.2	933	0.4	6 - 9	“
86	38.3	124	49.9	120	52.3	58,777	57.6	79,478	60.3	134,650	56.6	10	“
10	4.5	11	4.4	9	3.9	249	0.2	379	0.3	188	0.1	11 - 14	“
27	12.1	27	10.8	24	10.4	23,294	22.8	26,561	20.1	77,813	32.7	15	“
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16 - 18	“
38	17.0	30	12.0	18	7.8	2,324	2.3	1,861	1.4	1,491	0.6	19	“
57	25.4	41	16.5	32	13.9	16,797	16.4	14,796	11.2	16,952	7.1	20	“
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Plus de 20 années	
224	100.0	249	100.0	230	100.0	102,158	100.0	131,922	100.0	237,968	100.0	Total	
												Secteur privé:	
43	0.9	51	1.0	72	1.3	1,555	0.3	1,265	0.2	19,972	2.2	Moins de 5 années	
158	3.4	239	4.7	375	6.7	14,211	2.3	33,119	4.7	79,168	8.5	5	“
73	1.6	110	2.1	179	3.2	1,471	0.2	4,192	0.6	8,211	0.9	6 - 9	“
1,429	30.6	2,101	40.9	2,937	52.1	300,270	48.7	403,580	57.3	621,855	67.1	10	“
236	5.1	256	5.0	248	4.4	32,338	5.2	30,598	4.3	18,289	2.0	11 - 14	“
842	18.1	855	16.7	720	12.8	102,083	16.5	97,651	13.9	91,933	9.9	15	“
34	0.7	29	0.6	25	0.4	2,031	0.3	1,616	0.2	1,532	0.2	16 - 18	“
409	8.8	335	6.5	261	4.6	16,101	2.6	14,575	2.1	10,947	1.2	19	“
1,373	29.5	1,094	21.3	785	13.9	142,603	23.1	110,918	15.7	73,313	7.9	20	“
60	1.3	59	1.2	33	0.6	5,102	0.8	6,994	1.0	1,282	0.1	Plus de 20 années	
4,657	100.0	5,129	100.0	5,635	100.0	617,765	100.0	704,508	100.0	926,502	100.0	Total	

¹ Les régimes assujettis à une loi de réglementation ont été classés sur la base des conditions d'attribution de la quote-part patronale applicables aux salariés qui partent avant d'avoir accompli 10 ans de service et d'avoir atteint l'âge de 45 ans. En outre, une caractéristique commune à ces régimes est l'existence de la loi relative au blocage des contributions pour les salariés qui quittent après 10 ans de service et qui ont atteint 45 ans.

TABLE 19. Vesting on Termination of employment — Deferred Full and Graduated — Public and Private Sector Plans, by Years of Participation for Full Vesting, Showing Plans and Members Subject to Regulatory Legislation, 1970, 1974 and 1978

Years of participation for full vesting	Plans — Régimes						Members — Participants					
	1970		1974		1978		1970		1974		1978	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
Both sectors:												
Less than 5 years	53	2.0	58	2.3	56	2.5	15,333	2.5	18,522	2.3	25,043	2.6
5 "	243	9.1	268	10.5	258	11.4	267,242	42.9	278,928	35.2	353,434	37.2
6 - 9 "	66	2.5	88	3.5	103	4.5	3,112	0.5	3,573	0.4	19,469	2.1
10 "	710	26.4	844	33.0	896	39.5	272,934	43.9	433,003	54.6	468,406	49.4
11 - 14 "	152	5.7	152	6.0	109	4.8	10,413	1.7	12,973	1.6	3,733	0.4
15 "	412	15.4	355	13.9	298	13.1	16,236	2.6	14,839	1.9	54,514	5.7
16 - 18 "	12	0.4	10	0.4	9	0.4	230	--	283	--	208	--
19 "	183	6.8	147	5.8	110	4.9	4,356	0.7	4,058	0.5	2,931	0.3
20 "	838	31.1	614	24.1	417	18.4	27,475	4.4	24,838	3.1	18,233	1.9
Over 20 years	15	0.6	14	0.5	12	0.5	5,011	0.8	3,321	0.4	3,714	0.4
Total	2,684	100.0	2,550	100.0	2,268	100.0	622,342	100.0	794,338	100.0	949,685	100.0
Public sector:												
Less than 5 years	2	1.7	4	3.5	5	5.8	14,796	3.1	17,531	3.0	22,049	3.0
5 "	10	8.4	14	12.4	12	14.0	251,937	53.6	259,272	44.2	330,918	45.8
6 - 9 "	—	—	2	1.8	3	3.5	—	—	25	--	87	--
10 "	40	33.7	38	33.6	31	35.9	197,442	41.9	306,584	52.2	366,265	50.6
11 - 14 "	10	8.4	7	6.2	1	1.2	706	0.1	204	--	5	--
15 "	7	5.9	7	6.2	3	3.5	2,484	0.5	408	0.1	368	0.1
16 - 18 "	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
19 "	11	9.2	9	8.0	9	10.5	726	0.2	1,125	0.2	740	0.1
20 "	38	31.9	31	27.4	22	25.6	2,617	0.6	1,731	0.3	2,849	0.4
Over 20 years	1	0.8	1	0.9	—	—	8	--	9	--	—	—
Total	119	100.0	113	100.0	86	100.0	470,716	100.0	586,889	100.0	723,281	100.0
Private sector:												
Less than 5 years	51	2.0	54	2.2	51	2.3	537	0.4	991	0.5	2,994	1.3
5 "	233	9.1	254	10.4	246	11.3	15,305	10.1	19,656	9.5	22,516	9.9
6 - 9 "	66	2.6	86	3.5	100	4.6	3,112	2.1	3,548	1.7	19,382	8.6
10 "	670	26.1	806	33.2	865	39.7	75,492	49.7	126,419	60.9	102,141	45.2
11 - 14 "	142	5.5	145	5.9	108	4.9	9,707	6.4	12,769	6.2	3,728	1.6
15 "	405	15.8	348	14.3	295	13.5	13,752	9.1	14,431	7.0	54,146	23.9
16 - 18 "	12	0.5	10	0.4	9	0.4	230	0.2	283	0.1	208	0.1
19 "	172	6.7	138	5.7	101	4.6	3,630	2.4	2,933	1.4	2,191	1.0
20 "	800	31.2	583	23.9	395	18.2	24,858	16.3	23,107	11.1	15,384	6.8
Over 20 years	14	0.5	13	0.5	12	0.5	5,003	3.3	3,312	1.6	3,714	1.6
Total	2,565	100.0	2,437	100.0	2,182	100.0	151,626	100.0	207,449	100.0	226,404	100.0

¹ Plans subject to pension legislation were classified on the basis of the vesting conditions applicable to employees who leave before completing 10 years of service and attaining age 45. In addition, common to these plans was the legislative requirement of locked-in vesting for employees who leave after 10 years of service and age 45.

TABLEAU 19. Attribution de la quote-part patronale à la cessation d'emploi - Entière différée et graduelle différée - Régimes du secteur public et du secteur privé, selon les années de participation pour la quote-part entière, avec indication des régimes et du nombre de participants assujettis à une loi de réglementation, 1970, 1974 et 1978

Subject to regulatory legislation¹ - Régimes assujettis à une loi de réglementation¹

Plans - Régimes		Members - Participants										Années de participation pour la quote-part entière
1970		1974		1978		1970		1974		1978		
No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		
46	2.1	50	2.3	44	2.3	15,158	4.5	18,333	4.1	22,245	4.8	Les deux secteurs:
203	9.1	232	10.8	222	11.7	16,213	4.8	32,301	7.2	22,427	4.8	Moins de 5 années
59	2.7	76	3.6	88	4.6	3,003	0.9	3,281	0.7	19,020	4.1	5
601	27.1	708	33.1	753	39.4	245,690	72.9	343,348	76.0	321,926	69.4	6 - 9
126	5.7	124	5.8	99	5.2	9,485	2.8	12,320	2.7	3,421	0.7	10
332	15.0	302	14.1	255	13.4	14,415	4.3	13,873	3.1	52,874	11.4	11 - 14
11	0.5	9	0.4	9	0.5	226	0.1	252	0.1	208	0.1	15
157	7.1	121	5.7	85	4.5	4,004	1.2	3,657	0.8	2,502	0.5	16 - 18
673	30.2	506	23.6	338	17.8	23,405	7.0	20,710	4.6	16,307	3.5	19
12	0.5	12	0.6	11	0.6	4,916	1.5	3,306	0.7	3,708	0.8	20
2,220	100.0	2,140	100.0	1,904	100.0	336,515	100.0	451,381	100.0	464,638	100.0	Plus de 20 années
												Total
Secteur public:												
1	1.4	2	3.2	1	2.3	14,749	7.5	17,431	6.8	20,433	8.0	Moins de 5 années
6	8.5	8	12.7	5	11.6	2,292	1.2	15,876	6.2	3,479	1.4	5
-	-	1	1.6	1	2.3			21	-	20	-	6 - 9
24	33.8	23	36.6	16	37.2	175,301	89.1	221,352	85.9	227,158	89.3	10
2	2.8	-	-			60	-		-		-	11 - 14
5	7.0	4	6.3	2	4.7	1,691	0.9	342	0.1	348	0.1	15
												16 - 18
6	8.5	4	6.3	2	4.7	598	0.3	947	0.4	503	0.2	19
27	38.0	21	33.3	16	37.2	2,010	1.0	1,477	0.6	2,646	1.0	20
-	-	-	-									Plus de 20 années
71	100.0	63	100.0	43	100.0	196,701	100.0	257,446	100.0	254,587	100.0	Total
Secteur privé:												
45	2.1	48	2.3	43	2.3	409	0.3	902	0.5	1,812	0.9	Moins de 5 années
197	9.2	224	10.8	217	11.7	13,921	10.0	16,425	8.5	18,948	9.0	5
59	2.7	75	3.6	87	4.7	3,003	2.1	3,260	1.7	19,000	9.0	6 - 9
577	26.8	685	33.0	737	39.5	70,389	50.4	121,996	62.8	94,768	45.1	10
124	5.8	124	6.0	99	5.3	9,425	6.7	12,320	6.4	3,421	1.6	11 - 14
327	15.2	298	14.3	253	13.6	12,724	9.1	13,531	7.0	52,526	25.0	15
11	0.5	9	0.4	9	0.5	226	0.2	252	0.1	208	0.1	16 - 18
151	7.0	117	5.6	83	4.5	3,406	2.4	2,710	1.4	1,999	1.0	19
646	30.1	485	23.4	322	17.3	21,395	15.3	19,233	9.9	13,661	6.5	20
12	0.6	12	0.6	11	0.6	4,916	3.5	3,306	1.7	3,708	1.8	Plus de 20 années
2,149	100.0	2,077	100.0	1,861	100.0	139,814	100.0	193,935	100.0	210,051	100.0	Total

¹ Les régimes assujettis à une loi de réglementation ont été classés sur la base des conditions d'attribution de la quote-part patronale applicables aux salariés qui quittent avant d'avoir accompli 10 ans de service et d'avoir atteint l'âge de 45 ans. En outre, une caractéristique commune à ces régimes est l'exigence de la loi relativement au blocage des contributions pour les salariés qui quittent après 10 ans de service et qui ont atteint 45 ans.

TABLE 20. Normal Retirement Age in Pension Plans in the Public and Private Sectors with Membership by Sex, 1970, 1974 and 1978

Normal retirement age	Male - Hommes											
	Plans - Régimes						Membres - Participants					
	1970		1974		1978		1970		1974		1978	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
Both sectors:												
Less than 50 years	1	--	—	—	—	—	146	--	—	—	—	—
50-54 years	6	--	5	--	5	--	1,649	0.1	2,033	0.1	2,335	0.1
55 "	43	0.3	23	0.1	13	0.1	1,572	0.1	536	--	369	--
56-59 "	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
60 "	1,732	10.8	1,165	7.4	850	5.6	215,061	10.3	252,675	10.1	316,900	10.7
61-64 "	32	0.2	55	0.3	88	0.6	15,728	0.7	30,003	1.2	40,939	1.4
65 "	13,808	85.8	14,271	90.2	13,897	92.2	1,599,795	76.7	1,991,400	79.8	2,369,636	80.3
66-69 "	108	0.7	57	0.4	41	0.3	15,976	0.8	6,165	0.2	4,392	0.1
70 "	274	1.7	173	1.1	120	0.8	29,238	1.4	10,094	0.4	5,375	0.2
Over 70 years	3	--	2	--	1	--	259	--	263	--	246	--
Other	89	0.5	76	0.5	64	0.4	207,422	9.9	203,679	8.2	212,315	7.2
Total	16,096	100.0	15,827	100.0	15,079	100.0	2,086,846	100.0	2,496,848	100.0	2,952,507	100.0
Public sector:												
Less than 50 years	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
50-54 years	1	0.1	2	0.3	2	0.3	1,241	0.1	1,510	0.2	1,645	0.1
55 "	5	0.7	4	0.5	5	0.8	761	0.1	353	--	251	--
56-59 "	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
60 "	24	3.4	38	5.1	48	7.3	205,615	24.3	233,020	24.9	271,759	24.7
61-64 "	1	0.1	1	0.1	1	0.2	49	--	51	--	103	--
65 "	642	90.6	675	90.0	575	87.0	463,818	54.9	533,165	57.0	642,340	58.4
66-69 "	2	0.3	1	0.1	—	—	2	--	1	--	—	—
70 "	9	1.3	5	0.7	3	0.5	3,822	0.5	2,799	0.3	1,903	0.2
Over 70 years	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Other	25	3.5	24	3.2	26	3.9	170,189	20.1	164,324	17.6	183,250	16.6
Total	709	100.0	750	100.0	660	100.0	845,497	100.0	935,223	100.0	1,101,251	100.0
Private sector:												
Less than 50 years	1	--	—	—	—	—	146	--	—	—	—	—
50-54 years	5	--	3	--	3	--	408	--	523	--	690	--
55 "	38	0.3	19	0.1	8	0.1	811	0.1	183	--	118	--
56-59 "	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
60 "	1,708	11.1	1,127	7.5	802	5.6	9,446	0.8	19,655	1.3	45,141	2.4
61-64 "	31	0.2	54	0.4	87	0.6	15,679	1.3	29,952	1.9	40,836	2.2
65 "	13,166	85.6	13,596	90.2	13,322	92.3	1,135,977	91.5	1,458,235	93.4	1,727,296	93.4
66-69 "	106	0.7	56	0.4	41	0.3	15,974	1.3	6,164	0.4	4,392	0.2
70 "	265	1.7	168	1.1	117	0.8	25,416	2.0	7,295	0.5	3,472	0.2
Over 70 years	3	--	2	--	1	--	259	--	263	--	246	--
Other	64	0.4	52	0.3	38	0.3	37,233	3.0	39,355	2.5	29,065	1.6
Total	15,387	100.0	15,077	100.0	14,419	100.0	1,241,349	100.0	1,561,625	100.0	1,851,256	100.0

TABLEAU 20. Âge normal de la retraite prévu par les régimes de pensions dans les secteurs public et privé et nombre de participants selon le sexe, 1970, 1974 et 1978

Female - Femmes												Âge normal de la retraite
Plans - Régimes						Members - Participants						
1970		1974		1978		1970		1974		1978		
No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		
												Les deux secteurs:
	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	Moins de 50 ans
8	--	6	--	5	--	2	--	--	--	--	--	50-54 ans
88	0.6	52	0.3	26	0.2	1,543	0.2	155	--	443	--	55 "
2	--	1	--	--	--	2	--	1	--	--	--	56-59 "
4,345	28.0	3,136	20.3	1,773	11.9	209,328	28.5	238,889	25.8	197,964	16.0	60 "
46	0.3	57	0.4	88	0.6	10,709	1.5	12,836	1.4	17,318	1.4	61-64 "
10,686	68.8	11,947	77.3	12,830	86.1	397,154	54.0	543,921	58.6	867,269	69.9	65 "
82	0.5	48	0.3	37	0.2	1,613	0.2	990	0.1	755	0.1	66-69 "
196	1.3	130	0.9	84	0.6	7,340	1.0	499	0.1	231	--	70 "
3	--	2	--	1	--	20	--	--	--	1	--	Plus de 70 ans
83	0.5	72	0.5	61	0.4	107,779	14.6	130,106	14.0	156,756	12.6	Autres
15,539	100.0	15,451	100.0	14,905	100.0	735,490	100.0	927,397	100.0	1,240,737	100.0	Total
												Secteur public:
	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	Moins de 50 ans
1	0.1	2	0.3	2	0.3	--	--	--	--	--	--	50-54 ans
5	0.7	5	0.7	5	0.8	1,131	0.3	50	--	34	--	55 "
	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	56-59 "
186	26.8	158	21.3	118	18.0	152,332	35.8	190,910	35.0	172,333	22.9	60 "
1	0.1	1	0.1	--	--	8	--	12	--	--	--	61-64 "
471	67.8	547	73.8	506	76.9	193,303	45.5	253,407	46.5	452,854	60.1	65 "
2	0.3	1	0.1	--	--	--	--	--	--	--	--	66-69 "
5	0.7	3	0.4	1	0.2	23	--	11	--	--	--	70 "
	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	Plus de 70 ans
24	3.5	24	3.3	25	3.8	78,477	18.4	100,490	18.5	128,042	17.0	Autres
695	100.0	741	100.0	657	100.0	425,274	100.0	544,880	100.0	753,263	100.0	Total
												Secteur privé:
	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	Moins de 50 ans
7	0.1	4	--	3	--	2	--	--	--	--	--	50-54 ans
83	0.6	47	0.3	21	0.1	412	0.1	105	--	409	0.1	55 "
2	--	1	--	--	--	2	--	1	--	--	--	56-59 "
4,159	28.0	2,978	20.3	1,655	11.6	56,996	18.4	47,979	12.5	25,631	5.3	60 "
45	0.3	56	0.4	88	0.6	10,701	3.5	12,824	3.4	17,318	3.6	61-64 "
10,215	68.8	11,400	77.5	12,324	86.5	203,851	65.7	290,514	76.0	414,415	84.9	65 "
80	0.5	47	0.3	37	0.3	1,613	0.5	990	0.3	755	0.2	66-69 "
191	1.3	127	0.9	83	0.6	7,317	2.4	488	0.1	231	--	70 "
3	--	2	--	1	--	20	--	--	--	1	--	Plus de 70 ans
59	0.4	48	0.3	36	0.3	29,302	9.4	29,616	7.7	28,714	5.9	Autres
14,844	100.0	14,710	100.0	14,248	100.0	310,216	100.0	382,517	100.0	487,474	100.0	Total

TABLE 21. Early Retirement Provisions in Plans in the Public and Private Sectors, 1970, 1974 and 1978

No.	Early retirement provision	Plans — Régimes					
		1970		1974		1978	
		No.	%	No.	%	No.	%
		nbre		nbre		nbre	
Both sectors:							
Early retirement at:							
1	Employees option	1,591	9.9	1,720	10.8	1,877	12.4
2	Employers option	921	5.7	1,009	6.4	844	5.6
3	Mutual consent	12,451	77.1	12,275	77.5	11,788	78.1
4	Other	428	2.7	335	2.1	242	1.6
5	No provisions	746	4.6	514	3.2	344	2.3
6	Total	16,137	100.0	15,853	100.0	15,095	100.0
Public sector:							
Early retirement at:							
7	Employees option	118	16.6	125	16.6	106	16.0
8	Employers option	50	7.0	61	8.1	48	7.3
9	Mutual consent	453	63.6	482	64.2	454	68.7
10	Other	31	4.4	27	3.6	16	2.4
11	No provisions	60	8.4	56	7.5	37	5.6
12	Total	712	100.0	751	100.0	661	100.0
Private sector:							
Early retirement at:							
13	Employees option	1,473	9.5	1,595	10.6	1,771	12.3
14	Employers option	871	5.6	948	6.3	796	5.5
15	Mutual consent	11,998	77.9	11,793	78.1	11,334	78.5
16	Other	397	2.6	308	2.0	226	1.6
17	No provisions	686	4.4	458	3.0	307	2.1
18	Total	15,425	100.0	15,102	100.0	14,434	100.0

TABLE 22. Benefits on Death Before Retirement in Public and Private Sector Plans, 1970, 1974 and 1978

No.	Type of benefit	Plans — Régimes					
		1970		1974		1978	
		No.	%	No.	%	No.	%
		nbre		nbre		nbre	
Both sectors:							
1	No death benefit	841	5.2	1,103	7.0	1,395	9.2
2	Refund of employee contributions	4,139	25.6	4,467	28.2	4,421	29.3
3	Refund of vested employer contributions	2,899	18.0	2,161	13.6	1,637	10.8
4	Widow's pension	489	3.0	685	4.3	936	6.2
5	Refund of employee contributions and vested employer contributions	7,744	48.0	7,408	46.7	6,669	44.3
6	Other	25	0.2	29	0.2	37	0.2
7	Total	16,137	100.0	15,853	100.0	15,095	100.0
Public sector:							
8	No death benefit	3	0.4	3	0.4	6	0.9
9	Refund of employee contributions	253	35.5	269	35.8	227	34.3
10	Refund of vested employer contributions	7	1.0	6	0.8	9	1.4
11	Widow's pension	78	11.0	104	13.8	119	18.0
12	Refund of employee contributions and vested employer contributions	370	52.0	369	49.2	300	45.4
13	Other	1	0.1	—	—	—	—
14	Total	712	100.0	751	100.0	661	100.0
Private sector:							
15	No death benefit	838	5.4	1,100	7.3	1,389	9.6
16	Refund of employee contributions	3,886	25.2	4,198	27.8	4,194	29.1
17	Refund of vested employer contributions	2,892	18.7	2,155	14.3	1,628	11.3
18	Widow's pension	411	2.7	581	3.8	817	5.7
19	Refund of employee contributions and vested employer contributions	7,374	47.8	7,039	46.6	6,369	44.0
20	Other	24	0.2	29	0.2	37	0.3
21	Total	15,425	100.0	15,102	100.0	14,434	100.0

TABLEAU 21. Dispositions relatives à la retraite anticipée, régimes du secteur public et du secteur privé, 1970, 1974 et 1978

Members - Participants						Dispositions relatives à la retraite anticipée	No
1970		1974		1978			
No.	%	No.	%	No.	%		
nbre		nbre		nbre			
1,001,736	35.5	1,236,927	36.1	1,698,877	40.5	Les deux secteurs:	
212,831	7.5	178,998	5.2	188,634	4.5	Retraite anticipée:	
1,086,135	38.5	1,561,740	45.6	1,957,840	46.8	Au choix du salarié	1
149,634	5.3	293,738	8.6	186,524	4.4	Au choix de l'employeur	2
372,000	13.2	152,842	4.5	161,369	3.8	Consentement mutuel	3
						Autres	4
						Aucune disposition	5
2,822,336	100.0	3,424,245	100.0	4,193,244	100.0	Total	6
						Secteur public:	
585,894	46.1	632,079	42.7	863,545	46.6	Retraite anticipée:	
131,958	10.4	121,735	8.2	128,311	6.9	Au choix du salarié	7
243,837	19.2	584,807	39.5	720,974	38.9	Au choix de l'employeur	8
30,864	2.4	92,739	6.3	92,799	5.0	Consentement mutuel	9
278,218	21.9	48,743	3.3	48,885	2.6	Autres	10
						Aucune disposition	11
1,270,771	100.0	1,480,103	100.0	1,854,514	100.0	Total	12
						Secteur privé:	
415,842	26.8	604,848	31.1	835,332	35.7	Retraite anticipée:	
80,873	5.2	57,263	2.9	60,323	2.6	Au choix du salarié	13
842,298	54.3	976,933	50.3	1,236,866	52.9	Au choix de l'employeur	14
118,770	7.7	200,999	10.3	93,725	4.0	Consentement mutuel	15
93,782	6.0	104,099	5.4	112,484	4.8	Autres	16
						Aucune disposition	17
1,551,565	100.0	1,944,142	100.0	2,338,730	100.0	Total	18

TABLEAU 22. Prestations en cas de décès avant la retraite, régimes du secteur public et du secteur privé, 1970, 1974 et 1978

Members - Participants						Genres de prestations	No
1970		1974		1978			
No.	%	No.	%	No.	%		
nbre		nbre		nbre			
351,043	12.4	479,799	14.0	649,346	15.5	Les deux secteurs:	
724,147	25.7	831,790	24.3	967,208	23.1	Pas de prestations de décès	1
44,916	1.6	101,067	3.0	167,543	4.0	Remboursement des cotisations du salarié	2
1,358,780	48.2	1,665,884	48.6	1,876,067	44.7	Remboursement des contributions de l'employeur	3
291,513	10.3	310,838	9.1	496,352	11.8	Pension de veuve	4
51,937	1.8	34,867	1.0	36,728	0.9	Remboursement des cotisations du salarié et des contributions de l'employeur	5
						Autres	6
2,822,336	100.0	3,424,245	100.0	4,193,244	100.0	Total	7
						Secteur public:	
1,154	0.1	386	--	2,550	0.1	Pas de prestations de décès	8
168,539	13.3	151,895	10.3	391,841	21.1	Remboursement des cotisations du salarié	9
1,288	0.1	1,560	0.1	1,828	0.1	Remboursement des contributions de l'employeur	10
993,170	78.1	1,226,769	82.9	1,328,268	71.7	Pension de veuve	11
91,620	7.2	99,493	6.7	130,027	7.0	Remboursement des cotisations du salarié et des contributions de l'employeur	12
15,000	1.2	--	--	--	--	Autres	13
1,270,771	100.0	1,480,103	100.0	1,854,514	100.0	Total	14
						Secteur privé:	
349,889	22.6	479,413	24.7	646,796	27.6	Pas de prestations de décès	15
555,608	35.7	679,895	34.9	575,367	24.6	Remboursement des cotisations du salarié	16
43,628	2.8	99,507	5.1	165,715	7.1	Remboursement des contributions de l'employeur	17
365,610	23.6	439,115	22.6	547,799	23.4	Pension de veuve	18
199,893	12.9	211,345	10.9	366,325	15.7	Remboursement des cotisations du salarié et des contributions de l'employeur	19
36,937	2.4	34,867	1.8	36,728	1.6	Autres	20
1,551,565	100.0	1,944,142	100.0	2,338,730	100.0	Total	21

TABLE 23. Benefits on Death After Retirement in Public and Private Sector Plans, 1970, 1974 and 1978

TABLEAU 23. Prestations en cas de décès après la retraite, régime du secteur public et du secteur privé, 1970, 1974 et 1978

Types of benefit Genres de prestations	Plans - Régimes						Members - Participants					
	1970		1974		1978		1970		1974		1978	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Both sectors - Les deux secteurs:												
No benefit - Pas de prestations	980	6.1	1,184	7.5	1,317	8.7	362,971	12.9	552,886	16.1	659,755	11.1
Pension payments for balance of guaranteed term in months - Paiement de la pension pour le reste de la période garantie en mois:												
Less than 36 months - Moins de 36 mois	43	0.3	29	0.2	25	0.2	1,693	0.1	3,333	0.1	3,098	0.1
36 months - Moins de 36 mois	41	0.3	31	0.2	20	0.1	23,561	0.8	17,071	0.5	12,245	0.1
37 - 59 " "	20	0.1	13	0.1	10	0.1	1,742	0.1	766	--	518	--
60 " "	5,376	33.3	5,345	33.7	4,956	32.8	602,085	21.2	680,003	20.0	947,371	22.0
61 - 99 " "	8	--	10	0.1	11	0.1	4,246	0.2	4,927	0.1	5,245	0.1
100 " "	614	3.8	432	2.7	255	1.7	10,075	0.4	13,449	0.4	3,209	0.1
101 - 119 " "	4	--	4	--	3	--	47	--	48	--	31	--
120 " "	7,201	44.6	7,171	45.3	6,957	46.2	126,300	4.5	185,074	5.4	265,413	6.1
121 - 179 " "	--	--	1	--	5	--	--	--	1	--	4,715	0.1
180 " "	255	1.6	164	1.0	82	0.5	668	--	877	--	1,120	--
181 - 239 " "	1	--	--	--	--	--	1	--	--	--	--	--
240 " "	9	0.1	4	--	2	--	24	--	5	--	2	--
Over 240 months - Plus de 240 mois	--	--	--	--	1	--	--	--	--	--	1	--
Employee contributions less pension paid - Cotisations du salarié moins la pension déjà versée	548	3.4	465	2.9	382	2.5	314,719	11.2	398,438	11.6	244,120	5.7
Employee and employer contribu- tions less pension paid - Contribu- tions du salarié et de l'employeur moins la pension déjà versée	131	0.8	100	0.6	92	0.6	20,937	0.7	22,153	0.6	20,083	0.5
Widow's pension - Pension de veuve	359	2.2	465	2.9	635	4.2	1,204,478	42.6	1,437,382	42.1	1,845,905	44.0
Option chosen - Au choix	462	2.9	363	2.3	274	1.8	32,538	1.2	32,042	0.9	44,410	1.1
Other - Autres	85	0.5	72	0.5	68	0.5	116,251	4.1	75,790	2.2	136,003	3.2
Total	16,137	100.0	15,853	100.0	15,095	100.0	2,822,336	100.0	3,424,245	100.0	4,193,244	100.0
Public sector - Secteur public:												
No benefit - Pas de prestations	22	3.1	26	3.5	24	3.6	23,615	1.9	112,335	7.6	173,667	9.0
Pension payments for balance of guaranteed term in months - Paiement de la pension pour le reste de la période garantie en mois:												
Less than 36 months - Moins de 36 mois	3	0.4	2	0.3	1	0.2	754	0.1	23	--	25	--
36 months - Moins de 36 mois	1	0.1	--	--	--	--	440	--	--	--	--	--
37 - 59 " "	3	0.4	3	0.4	3	0.5	545	--	624	--	393	--
60 " "	289	40.7	280	37.3	216	32.6	119,041	9.4	133,724	9.0	145,375	7.1
61 - 99 " "	--	--	--	--	1	0.2	--	--	--	--	380	--
100 " "	10	1.4	10	1.3	8	1.2	156	--	133	--	159	--
101 - 119 " "	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
120 " "	218	30.6	264	35.2	243	36.7	9,186	0.7	11,507	0.8	12,039	0.6
121 - 179 " "	--	--	--	--	1	0.2	--	--	--	--	4,701	0.1
180 " "	3	0.4	1	0.1	1	0.2	6	--	1	--	378	0.0
181 - 239 " "	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
240 " "	1	0.1	1	0.1	1	0.2	1	--	1	--	1	--
Over 240 months - Plus de 240 mois	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Employee contributions less pension paid - Cotisations du salarié moins la pension déjà versée	41	5.8	36	4.8	28	4.2	123,014	9.7	115,315	7.8	140,236	7.1
Employee and employer contribu- tions less pension paid - Contribu- tions du salarié et de l'employeur moins la pension déjà versée	4	0.6	3	0.4	2	0.3	1,521	0.1	240	--	133	--
Widow's pension - Pension de veuve	85	11.9	99	13.2	116	17.4	981,933	77.3	1,097,213	74.2	1,298,058	70.0
Option chosen - Au choix	20	2.8	19	2.5	11	1.7	4,163	0.3	4,762	0.3	5,638	0.3
Other - Autres	12	1.7	7	0.9	5	0.8	6,396	0.5	4,225	0.3	73,331	4.0
Total	712	100.0	751	100.0	661	100.0	1,270,771	100.0	1,480,103	100.0	1,854,514	100.0
Private sector - Secteur privé:												
No benefit - Pas de prestations	958	6.2	1,158	7.7	1,293	9.0	339,356	21.9	440,551	22.7	486,088	20.0
Pension payments for balance of guaranteed term in months - Paiement de la pension pour le reste de la période garantie en mois:												
Less than 36 months - Moins de 36 mois	40	0.3	27	0.2	24	0.2	939	0.1	3,310	0.2	3,073	0.1
36 months - Moins de 36 mois	40	0.3	31	0.2	20	0.1	23,121	1.5	17,071	0.9	12,245	0.1
37 - 59 " "	17	0.1	10	0.1	7	--	1,197	0.1	142	--	125	--
60 " "	5,087	32.9	5,065	33.5	4,740	32.8	483,044	31.1	546,279	28.0	801,996	34.0
61 - 99 " "	8	0.1	10	0.1	10	0.1	4,246	0.3	4,927	0.3	4,865	0.1
100 " "	604	3.9	422	2.8	247	1.7	9,919	0.6	13,316	0.7	3,050	0.1
101 - 119 " "	4	--	4	--	3	--	47	--	48	--	31	--
120 " "	6,983	45.2	6,907	45.8	6,714	46.6	117,114	7.5	173,567	8.9	253,374	10.0
121 - 179 " "	--	--	1	--	4	--	--	--	1	--	14	--
180 " "	252	1.6	163	1.1	81	0.6	662	--	876	--	742	--
181 - 239 " "	1	--	--	--	--	--	1	--	--	--	--	--
240 " "	8	0.1	3	--	1	--	23	--	4	--	1	--
Over 240 months - Plus de 240 mois	--	--	--	--	1	--	--	--	--	--	--	--
Employee contributions less pension paid - Cotisations du salarié moins la pension déjà versée	507	3.3	429	2.8	354	2.5	191,705	12.4	283,123	14.6	103,884	4.4
Employee and employer contribu- tions less pension paid - Contribu- tions du salarié et de l'employeur moins la pension déjà versée	127	0.8	97	0.6	90	0.6	19,416	1.3	21,913	1.1	19,950	0.9
Widow's pension - Pension de veuve	274	1.8	366	2.4	519	3.6	222,545	14.3	340,169	17.5	547,847	23.0
Option chosen - Au choix	442	2.9	344	2.3	263	1.8	28,375	1.8	27,280	1.4	38,772	1.7
Other - Autres	73	0.5	65	0.4	63	0.4	109,855	7.1	71,565	3.7	62,672	2.7
Total	15,425	100.0	15,102	100.0	14,434	100.0	1,551,565	100.0	1,944,142	100.0	2,338,730	100.0

TABLE 24. Widow's Pension in Public and Private Sector Plans, 1970, 1974 and 1978

TABLEAU 24. Pensions de veuve, régimes du secteur public et du secteur privé, 1970, 1974 et 1978

Widow's pension Pensions de veuve	Plans - Régimes						Members - Participants					
	1970		1974		1978		1970		1974		1978	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
Both sectors - Les deux secteurs:												
None provided - Aucune pension prévue	15,540	96.3	15,038	94.9	13,937	92.4	1,424,146	50.5	1,671,377	48.9	1,789,528	42.7
Percentage of members accrued pension -												
pourcentage des pensions accumulées des												
participants:												
Less than 25% - Moins de 25 %			3	--	4	--	--	--	424	--	287	--
	4	--	4	--	5	--	101	--	452	--	886	--
29 - 39	8	--	12	0.1	15	0.1	23,238	0.8	11,528	0.3	11,336	0.3
40 - 49	10	0.1	23	0.1	30	0.2	11,440	0.4	7,862	0.2	11,869	0.3
50 - 59	308	2.0	467	3.0	697	4.7	1,118,308	39.6	1,330,135	38.9	1,913,919	45.6
60 - 69	28	0.2	32	0.2	46	0.3	58,736	2.1	58,797	1.7	53,016	1.3
70 - 74	21	0.1	31	0.2	65	0.4	9,236	0.3	42,147	1.2	117,590	2.8
75 and over - et plus	54	0.3	35	0.2	33	0.2	1,943	0.1	2,119	0.1	6,184	0.1
Other - Autres	164	1.0	208	1.3	263	1.7	175,188	6.2	299,404	8.7	288,629	6.9
Total	597	3.7	815	5.1	1,158	7.6	1,398,190	49.5	1,752,868	51.1	2,403,716	57.3
Grand Total - Général	16,137	100.0	15,853	100.0	15,095	100.0	2,822,336	100.0	3,424,245	100.0	4,193,244	100.0
Public sector - Secteur public:												
None provided - Aucune pension prévue	616	86.5	628	83.6	514	77.7	259,338	20.4	227,657	15.4	262,720	14.2
Percentage of members accrued pension -												
pourcentage des pensions accumulées des												
participants:												
Less than 25% - Moins de 25 %												
29 - 39												
40 - 49												
50 - 59	82	11.6	97	13.0	110	16.6	928,141	73.0	1,052,430	71.1	1,404,331	75.7
60 - 69	4	0.6	4	0.5	3	0.5	7,598	0.6	9,358	0.6	23,929	1.3
70 - 74	3	0.4	6	0.8	13	2.0	367	--	33,010	2.2	38,805	2.1
75 and over - et plus	1	0.1	1	0.1	2	0.3	688	0.1	807	0.1	858	--
Other - Autres	6	0.8	15	2.0	19	2.9	74,639	5.9	156,841	10.6	123,871	6.7
Total	96	13.5	123	16.4	147	22.3	1,011,433	79.6	1,252,446	84.6	1,591,794	85.8
Grand Total - Général	712	100.0	751	100.0	661	100.0	1,270,771	100.0	1,480,103	100.0	1,854,514	100.0
Private sector - Secteur privé:												
None provided - Aucune pension prévue	14,924	96.8	14,410	95.4	13,423	93.0	1,164,808	75.1	1,443,720	74.3	1,526,808	65.4
Percentage of members accrued pension -												
pourcentage des pensions accumulées des												
participants:												
Less than 25% - Moins de 25 %			3	--	4	--	--	--	424	--	287	--
	4	--	4	--	5	--	101	--	452	--	886	--
29 - 39	8	0.1	12	0.1	15	0.1	23,238	1.5	11,528	0.6	11,336	0.5
40 - 49	10	0.1	23	0.2	30	0.2	11,440	0.7	7,862	0.4	11,869	0.5
50 - 59	226	1.4	370	2.4	587	4.1	190,167	12.2	277,705	14.3	509,588	21.8
60 - 69	24	0.2	28	0.2	43	0.3	51,138	3.3	49,439	2.5	29,087	1.2
70 - 74	18	0.1	25	0.2	52	0.4	8,869	0.6	9,137	0.5	78,785	3.4
75 and over - et plus	53	0.3	34	0.2	31	0.2	1,255	0.1	1,312	0.1	5,326	0.2
Other - Autres	158	1.0	193	1.3	244	1.7	100,549	6.5	142,563	7.3	164,758	7.0
Total	501	3.2	692	4.6	1,011	7.0	386,757	24.9	500,422	25.7	811,922	34.6
Grand Total - Général	15,425	100.0	15,102	100.0	14,434	100.0	1,551,565	100.0	1,944,142	100.0	2,338,730	100.0

TABLE 25. Contributions to Pension Plans by Funding Agency, 1965, 1969, 1973 and 1977

Funding agency No.		Employee — Salarie				Employer — Employeur	
		1965	1969	1973	1977	1965	1969
thousands of dollars — milliers de dollars							
Contributions to all plans:							
1	Insurance companies	94,072	98,419	144,753	222,124	108,980	128,145
2	Canadian government annuities	1,108	517	338	221	1,228	501
3	Trusteed	262,670	341,979	595,494	1,266,931	374,852	583,048
4	Combinations of above	27,816	18,094	22,168	32,012	33,491	29,547
5	Government consolidated revenue funds	..	208,215	290,735	613,362	..	308,051
6	Other	130,485	7,481	4,645	6,365	134,848	3,504
7	Total	516,151	674,705	1,058,133	2,141,015	653,399	1,052,796
Contributions to contributory plans:							
8	Insurance companies	93,204	96,640	141,378	219,255	93,810	105,673
9	Canadian government annuities	1,105	509	338	221	1,047	485
10	Trusteed	255,373	331,370	580,461	1,240,567	248,074	398,584
11	Combinations of above	27,253	17,739	21,732	28,801	28,972	22,056
12	Government consolidated revenue funds	..	208,215	290,735	613,362	..	307,343
13	Other	130,485	7,454	4,645	6,365	134,073	3,301
14	Total	507,420	661,927	1,039,289	2,108,571	505,976	837,442
Contributions to non-contributory plans:							
15	Insurance companies	868	1,779	3,375	2,869	15,170	22,472
16	Canadian government annuities	3	8	—	—	181	16
17	Trusteed	7,297	10,609	15,033	26,364	126,778	184,464
18	Combinations of above	563	355	436	3,211	4,519	7,491
19	Government consolidated revenue funds	..	—	—	—	..	708
20	Other	—	27	—	—	775	203
21	Total	8,731	12,778	18,844	32,444	147,423	215,354

TABLEAU 25. Contributions aux régimes de pensions selon l'organisme de financement, 1965, 1969, 1973 et 1977

Employer – Employeur		Total				Organisme de financement	No
1973	1977	1965	1969	1973	1977		
thousands of dollars – milliers de dollars							
Contributions à tous régimes:							
251,612	411,297	203,052	226,564	396,365	633,421	Sociétés d'assurances	1
312	205	2,336	1,018	650	426	Rentes sur l'État	2
1,051,302	2,507,267	637,522	925,027	1,646,796	3,774,198	Fiducie	3
59,610	136,720	61,307	47,641	81,778	168,732	Combinaisons des précédents	4
563,344	996,686	..	516,266	854,079	1,610,048	Fonds du revenu consolidé des administrations	5
6,820	21,977	265,333	10,985	11,465	28,342	Autres	6
1,933,000	4,074,152	1,169,550	1,727,501	2,991,133	6,215,167	Total	7
Contributions aux régimes contributifs:							
175,457	297,360	187,014	202,313	316,835	516,615	Sociétés d'assurances	8
306	201	2,152	994	644	422	Rentes sur l'État	9
681,850	1,681,679	503,447	729,954	1,262,311	2,922,246	Fiducie	10
37,018	62,248	56,225	39,795	58,750	91,049	Combinaisons des précédents	11
562,309	994,977	..	515,558	853,044	1,608,339	Fonds du revenu consolidé des administrations	12
6,625	21,977	264,558	10,755	11,270	28,342	Autres	13
1,463,565	3,058,442	1,013,396	1,499,369	2,502,854	5,167,013	Total	14
Contributions aux régimes non contributifs:							
76,155	113,937	16,038	24,251	79,530	116,806	Sociétés d'assurances	15
6	4	184	24	6	4	Rentes sur l'État	16
369,452	825,588	134,075	195,073	384,485	851,952	Fiducie	17
22,592	74,472	5,082	7,846	23,028	77,683	Combinaisons des précédents	18
1,035	1,709	..	708	1,035	1,709	Fonds du revenu consolidé des administrations	19
195		775	230	195	-	Autres	20
469,435	1,015,710	156,154	228,132	488,279	1,048,154	Total	21

TABLE 26. Plans, Members and Contributions to Pension Plans by Funding Agency in the Public and Private Sectors

TABLEAU 26. Régimes, participants et contributions aux régimes de pensions selon l'organisme de financement dans les secteurs public et privé

Funding agency Organisme de financement	January 1, 1978 1 ^{er} janvier 1978		1977 contributions Contributions 1977		
	Plans Régimes	Members Participants	Employee Salarié	Employer Employeur	Total
thousands of dollars — milliers de dollars					
Both sectors — Les deux secteurs:					
Insurance companies — Sociétés d'assurances	10,957	547,276	222,124	411,297	633,421
Canadian government annuities — Rentes sur l'État	82	557	221	205	426
Trusteed — Fiducie	3,827	2,836,574	1,266,931	2,507,267	3,774,198
Combinations of above — Combinaisons des précédents	199	122,100	32,012	136,720	168,732
Government consolidated revenue funds — Fonds du revenu consolidé des administrations	22	681,870	613,362	996,686	1,610,048
Other — Autres	8	4,867	6,365	21,978	28,343
Total	15,095	4,193,244	2,141,015	4,074,153	6,215,168
Public sector — Secteur public:					
Insurance companies — Sociétés d'assurances	421	41,101	20,156	24,102	44,258
Canadian government annuities — Rentes sur l'État	6	45	19	15	34
Trusteed — Fiducie	203	1,125,365	877,600	1,028,279	1,905,879
Combinations of above — Combinaisons des précédents	7	1,975	1,851	5,433	7,284
Government consolidated revenue funds — Fonds du revenu consolidé des administrations	22	681,870	613,362	996,686	1,610,048
Other — Autres	2	4,158	5,982	21,481	27,463
Total	661	1,854,514	1,518,970	2,075,996	3,594,966
Private sector — Secteur privé:					
Insurance companies — Sociétés d'assurances	10,536	506,175	201,968	387,195	589,163
Canadian government annuities — Rentes sur l'État	76	512	202	190	392
Trusteed — Fiducie	3,624	1,711,209	389,331	1,478,988	1,868,319
Combinations of above — Combinaisons des précédents	192	120,125	30,161	131,287	161,448
Government consolidated revenue funds — Fonds du revenu consolidé des administrations	—	—	—	—	—
Other — Autres	6	709	383	496	879
Total	14,434	2,338,730	622,045	1,998,156	2,620,201

Catalogue 74-401 Biennial

Catalogue 74-401 Biennial

Pension Plans in Canada 1980

Régimes de pensions au Canada 1980



Statistics
Canada

Statistique
Canada

Canada

Note

This and other government publications may be purchased from local authorized agents and other community bookstores or by mail order.

Mail orders should be sent to Publication Sales and Services, Statistics Canada, Ottawa, K1A 0V7, or to Publishing Centre, Supply and Services Canada, Ottawa, K1A 0S9.

Inquiries about this publication should be addressed to:

Pensions Section,
Labour Division,

Statistics Canada, Ottawa, K1A 0T6 (telephone: 995-4476) or to a local Advisory Services office:

St. John's (Nfld.)	(772-4073)
Halifax	(426-5331)
Montréal	(283-5725)
Ottawa	(992-4734)
Toronto	(966-6586)
Winnipeg	(949-4020)
Regina	(359-5405)
Edmonton	(420-3027)
Vancouver	(666-3695)

Toll-free access to the regional statistical information service is provided in Nova Scotia, New Brunswick, and Prince Edward Island by telephoning 1-800-565-7192. Throughout Saskatchewan, the Regina office can be reached by dialing 1(112)800-667-3524, and throughout Alberta, the Edmonton office can be reached by dialing 1-800-222-6400.

Nota

On peut se procurer cette publication, ainsi que toutes les publications du gouvernement du Canada, auprès des agents autorisés locaux, dans les librairies ordinaires ou par la poste.

Les commandes par la poste devront parvenir à Ventes et services de publications, Statistique Canada, Ottawa, K1A 0V7, ou à Imprimerie et édition, Approvisionnement et Services Canada, Ottawa, K1A 0S9.

Toutes demandes de renseignements sur la présente publication doivent être adressées à:

Section des pensions,
Division du travail,

Statistique Canada, Ottawa, K1A 0T6 (téléphone: 995-4476) ou à un bureau local des Services consultatifs situé aux endroits suivants:

St. John's (T.-N.)	(772-4073)
Halifax	(426-5331)
Montréal	(283-5725)
Ottawa	(992-4734)
Toronto	(966-6586)
Winnipeg	(949-4020)
Regina	(359-5405)
Edmonton	(420-3027)
Vancouver	(666-3695)

On peut obtenir une communication gratuite avec le service régional d'information statistique de la Nouvelle-Écosse, du Nouveau-Brunswick et de l'Île-du-Prince-Édouard en composant 1-800-565-7192. En Saskatchewan, on peut communiquer avec le bureau régional de Regina en composant 1(112)800-667-3524, et en Alberta, avec le bureau d'Edmonton au numéro 1-800-222-6400.

Statistics Canada
Labour Division
Pensions Section

Statistique Canada
Division du travail
Section des pensions

Pension plans in Canada

1980

Régimes de pensions au Canada

1980

Published under the authority of
the Minister of Supply and
Services Canada

Statistics Canada should be credited when
reproducing or quoting any part of this document

© Minister of Supply
and Services Canada 1982

March 1982
5-4202-503

Price: Canada, \$7.00
Other Countries, \$8.40

Catalogue 74-401

ISSN 0701-5488

Ottawa

Publication autorisée par
le ministre des Approvisionnements et
Services Canada

Reproduction ou citation autorisée sous réserve
d'indication de la source: Statistique Canada

© Ministre des Approvisionnements
et Services Canada 1982

Mars 1982
5-4202-503

Prix: Canada, \$7.00
Autres pays, \$8.40

Catalogue 74-401

ISSN 0701-5488

Ottawa

Symbols

The following standard symbols are used in Statistics Canada publications:

- . . figures not available.
- . . . figures not appropriate or not applicable.
 - nil or zero.
- - amount too small to be expressed.
- P preliminary figures.
- r revised figures.
- x confidential to meet secrecy requirements of the Statistics Act.

Signes conventionnels

Les signes conventionnels suivants sont employés uniformément dans les publications de Statistique Canada:

- . . nombres indisponibles.
- . . . n'ayant pas lieu de figurer.
 - néant ou zéro.
- - nombres infimes.
- P nombres provisoires.
- r nombres rectifiés.
- x confidentiel en vertu des dispositions de la Loi sur la statistique relatives au secret.

Table of Contents

	Page
Introduction	7
Scope and Nature of This Study	8
Highlights	13
Pension Plan Coverage	13
Plans in the Public and Private Sectors	16
Contributory and Non-contributory Plans	18
Provincial Distribution	19
Industrial Distribution	20
Funding Agency	23
Eligibility for Membership	25
Type of Plan	31
Integration with Canada and Quebec Pension Plans	33
Benefit Rates	38
Employee Contribution Rates	41
Retirement Age	44
Vesting on Termination of Employment	48
Refunds and Forfeitures	53
Death Benefits	56
Pension Indexing	58
Contributions	59

Table

Plans and Coverage

1. All Plans: Membership by Sex, Public and Private Sectors and Membership Size Group, 1980	61
2. Contributory Plans: Membership by Sex, Public and Private Sectors and Membership Size Group, 1980	62
3. Non-contributory Plans: Membership by Sex, Public and Private Sectors and Membership Size Group, 1980	63
4. Provincial Distribution of Plan Members by Sex, 1970, 1978 and 1980	64

Eligibility

5. Eligibility Conditions, Contributory and Non-contributory Plans, 1980	65
--	----

Table des matières

	Page
Introduction	7
Portée et nature de l'étude	8
Faits saillants	13
Participation aux régimes de retraite	13
Régimes de retraite des secteurs public et privé	16
Régimes contributifs et non contributifs	18
Répartition provinciale	19
Répartition selon l'activité économique	20
Gestion financière	23
Admissibilité	25
Genre de régimes	31
Coordination aux Régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec	33
Taux de prestations	38
Taux de cotisations des salariés	41
Âge de la retraite	44
Acquisition des droits à la cessation d'emploi	48
Remboursements et pertes	53
Prestations de décès	56
Indexation des rentes	58
Cotisations	59

Tableau

Régimes et nombre de participants

1. Tous les régimes: Nombre de participants selon le sexe par secteur (public et privé) et par nombre de participants par régime, 1980	61
2. Régimes contributifs: Nombre de participants selon le sexe par secteur (public et privé) et par nombre de participants par régime, 1980	62
3. Régimes non contributifs: Nombre de participants selon le sexe par secteur (public et privé) et par nombre de participants par régime, 1980	63
4. Répartition provinciale des participants selon le sexe, 1970, 1978 et 1980	64

Conditions d'admissibilité

5. Conditions d'admissibilité, régimes contributifs et non contributifs, 1980	65
---	----

TABLE OF CONTENTS — Continued

Table	Page
Types of Plans	
6. Plans and Members by Funding Agency and Type of Plan, 1980	66
7. Plans and Members by Type of Plan in the Public and Private Sectors, 1980	68
8. Types of Plans: Membership in Integrated and Non-integrated Plans, 1980	69
Integration	
9. Integration Methods in the Public and Private Sectors by Type of Plan, Showing Plans and Members, 1980	70
Benefit Rates	
10. Benefit Rates by Type of Benefit in Non-integrated Unit Benefit Contributory and Non-contributory Plans Showing Plans and Members, 1980	72
11. Benefit Rates in Non-integrated, Contributory and Non-contributory Flat Benefit Plans Showing Membership, 1970 and 1980	74
12. Employee Contribution Rates in Contributory, Integrated and Non-integrated Pension Plans, 1980	74
13. Benefit Rates in Unit Benefit Plans in the Public and Private Sectors Showing Plans and Members, 1980	76
14. Employee Contribution Rates in Contributory Plans in the Public and Private Sectors, 1980	77
Vesting on Termination of Employment	
15. Vesting on Termination of Employment — Deferred, Full and Graduated, by Years of Service or Participation for Full Vesting, Showing all Public and Private Sector Plans and Members, 1970, 1978 and 1980	78
16. Vesting on Termination of Employment — Deferred, Full and Graduated, by Years of Service or Participation for Full Vesting, Showing Public and Private Sector Plans Subject to Regulatory Legislation, and Members, 1970, 1978 and 1980	79

TABLE DES MATIÈRES — suite

Tableau	Page
Genres de Régimes	
6. Régimes de retraite et nombre de participants selon le mode de financement et le genre de régime, 1980	66
7. Régimes de retraite et nombre de participants selon le genre de régime dans les secteurs public et privé, 1980	68
8. Genres de régimes: Nombre de participants aux régimes coordonnés et non coordonnés, 1980	69
Coordination	
9. Méthodes de coordination dans les secteurs public et privé selon le genre de régime, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1980	70
Taux de prestations	
10. Taux de prestations selon le genre de prestations des régimes non coordonnés contributifs et non contributifs à pourcentage de salaire, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1980	72
11. Taux de prestations des régimes non coordonnés à rentes forfaitaires, contributifs et non contributifs avec indication du nombre de participants, 1970 et 1980	74
12. Taux de cotisations des salariés aux régimes contributifs, coordonnés et non coordonnés, 1980	74
13. Taux de prestations des régimes à pourcentage de salaire dans les secteurs public et privé avec indication des régimes et du nombre de participants, 1980	76
14. Taux de cotisations des salariés participant aux régimes contributifs dans les secteurs public et privé, 1980	77
Acquisition de la quote-part patronale à la cessation d'emploi	
15. Acquisition de la quote-part patronale à la cessation d'emploi — Entière différée et graduelle différée — selon les années de service ou de participation pour la quote-part entière, avec indication de tous les régimes et du nombre de participants dans les secteurs public et privé, 1970, 1978 et 1980	78
16. Acquisition de la quote-part patronale à la cessation d'emploi — Entière différée et graduelle différée — selon les années de service et de participation pour la quote-part entière, avec indication des régimes assujettis à une loi sur les rentes et du nombre de participants dans les secteurs public et privé, 1970, 1978 et 1980	79

TABLE OF CONTENTS – Concluded

Table	Page
Vesting on Termination of Employment – Concluded	
17. Disposition of Employee Contributions not Locked in by Legislation in Contributory Plans on Termination of Service Prior to Retirement by Type of Plan and Sector, 1980	80
Normal Retirement Age	
18. Normal Retirement Age in Pension Plans in the Public and Private Sectors with Membership by Sex, 1970, 1978 and 1980	82
Early Retirement	
19. Early Retirement Provisions in Plans in the Public and Private Sectors, 1970, 1978 and 1980	84
Death Benefits	
20. Benefits on Death Before Retirement in Public and Private Sector Plans, 1970, 1978 and 1980	84
21. Benefits on Death After Retirement in Public and Private Sector Plans, 1970, 1978 and 1980	
22. Widow's Pension in Public and Private Sector Plans, 1970, 1978 and 1980	87
Contributions	
23. Contributions to Pension Plans by Funding Agency, 1965, 1969, 1977 and 1979	88
24. Plans, Members and Contributions to Pension Plans by Funding Agency in the Public and Private Sectors	90
Appendix	
I. Registered Retirement Savings Plans	93
II. Pensioners	97

TABLE DES MATIÈRES – fin

Tableau	Page
Acquisition de la quote-part patronale à la cessation d'emploi – fin	
17. Disposition des cotisations de l'employé, non immobilisées par une loi, dans les régimes contributifs lors de la cessation d'emploi avant la retraite, selon le genre de régime et le secteur, 1980	80
Âge normal de la retraite	
18. Âge normal de la retraite prévu par les régimes de retraite dans les secteurs public et privé et nombre de participants selon le sexe, 1970, 1978 et 1980	82
Retraite anticipée	
19. Dispositions relatives à la retraite anticipée, régimes du secteur public et du secteur privé, 1970, 1978 et 1980	84
Prestations de décès	
20. Prestations en cas de décès avant la retraite, régimes du secteur public et du secteur privé, 1970, 1978 et 1980	84
21. Prestations en cas de décès après la retraite, régimes du secteur public et du secteur privé, 1970, 1978 et 1980	
22. Rente de veuve, régimes du secteur public et du secteur privé, 1970, 1978 et 1980	87
Cotisations	
23. Cotisations aux régimes de retraite selon l'organisme de financement, 1965, 1969, 1977 et 1979	88
24. Régimes, participants et cotisations aux régimes de retraite selon l'organisme de financements dans les secteurs public et privé	90
Appendice	
I. Régimes enregistrés d'épargne-retraite	93
II. Pensionnés	97

INTRODUCTION

This report is a continuation of a series of studies on the private pension system in Canada produced by the Pensions Section, Labour Division, Statistics Canada since 1960. The early studies, in 1960 and 1965, were based on individual surveys conducted by Statistics Canada. Since 1970 the reports have been largely based on material from a data bank on private pension plans. This report was produced as an occasional publication initially and became a biennial in 1974.

The pensions data bank contains a wide range of data on employer-sponsored pension plans in Canada. Its creation was made possible through a co-operative statistical program developed jointly in 1969 by Statistics Canada, the Quebec Pensions Board, the Pension Commission of Ontario, the Pension Benefits Branches of the Alberta and Saskatchewan Departments of Labour and the Federal Department of Insurance. Subsequently, the program was expanded through co-operative agreements reached with the New Brunswick Department of Labour and Manpower, the Manitoba Pension Commission and the Superintendent of Pensions, Nova Scotia Department of Finance. Much of the credit for the success of this and preceding reports must be attributed to these pension supervisory authorities and their continued co-operation.

It must be kept in mind that this report provides only a certain number of key elements of the terms and conditions of private pension plans as included in the pensions data bank. The questionnaire used in the collection and tabulating processes for this data bank is available upon request. Various other cross-tabulations of data, as suggested by studying this input document and not included in this report, may be available. Interested users of these data are encouraged to contact the Pensions Section, Labour Division, Statistics Canada.

The selection of data included in this report was based on two criteria. Firstly, key characteristics are repeated from previous years to maintain a consistent published series and, secondly, the data selected focus on those trends and developments that are of more general interest in order to reach as wide a spectrum of the interested public as possible. As was the case

INTRODUCTION

La présente publication est la suite d'une série d'études sur les régimes de retraite privés au Canada effectuées par la Section des pensions de la Division du travail de Statistique Canada depuis 1960. Les premières études, celles de 1960 et de 1965, étaient fondées sur les résultats d'enquêtes distinctes menées par Statistique Canada. Depuis 1970, les bulletins renferment essentiellement des renseignements tirés d'une banque de données sur les régimes de retraite privés. Depuis 1974, le présent bulletin, à l'origine une publication hors série, paraît tous les deux ans.

La banque de données sur les régimes de retraite renferme un éventail de renseignements sur les régimes établis à titre continu par l'employeur. Sa création a été rendue possible grâce à l'application d'un programme statistique conjoint élaboré en 1969 par Statistique Canada, la Régie des rentes du Québec, la Commission des pensions de l'Ontario, les ministères du Travail de l'Alberta et de la Saskatchewan (plus précisément leur direction responsable du Pension Benefit Act), et le Département des assurances du ministère fédéral des Finances. Le programme a été élargi par la suite grâce aux accords de coopération conclus avec le ministère du Travail et de la Main-d'œuvre du Nouveau-Brunswick, la Commission des pensions de l'Ontario et le surintendant des Pensions du ministre des Finances de la Nouvelle-Écosse. C'est en grande partie à ces organismes de contrôle des prestations de retraite et à leur constante collaboration que l'on doit la publication du présent document et des bulletins précédents.

À noter que ce bulletin traite uniquement certains aspects particuliers des principales dispositions des régimes de retraite privés figurant dans la banque de données sur les régimes de retraite. Le questionnaire qui a servi à la collecte et à la totalisation des données de la banque est disponible sur demande. Divers tableaux de données à double entrée à l'exemple de ceux inclus dans le présent document de base, peuvent également être obtenus à la Section des pensions de la Division du travail de Statistique Canada.

Deux critères ont servi au choix des données présentées dans le bulletin. Premièrement, les caractéristiques fondamentales des années antérieures ont été reprises afin d'assurer l'uniformité de la série de publications et, deuxièmement, les données sélectionnées portent essentiellement sur les tendances et les innovations d'intérêt général, de façon à rejoindre le plus grand nombre d'utilisateurs possible. Comme

with previous reports, the Pensions Section of Statistics Canada will welcome any suggestions for changes or improvements to future issues, both in terms of content as well as methods of presentation.

Information regarding the financial operations of trustee pension plans may be obtained from separate studies, published annually and quarterly, under the titles *Trusteed Pension Plans Financial Statistics* (Catalogue 74-201, Annual) and *Quarterly Estimates of Trusteed Pension Funds* (Catalogue 74-001, Quarterly).

Scope and Nature of This Study

A great deal of interest and debate continues to be centered on the present system of income maintenance for the retired in Canada and how adequate this system is in providing a reasonable level of well-being and security for Canada's elderly.

Income support for the elderly in Canada is essentially based on a three-tiered system, with the first tier made up of the public system, namely the Old Age Security/Guaranteed Income Supplement program (OAS/GIS) and the contributory Canada/Quebec Pension Plans (C/QPP). The employer-sponsored private pension system may be regarded as the second tier with, thirdly, Registered Retirement Savings Plans (RRSPs) and other personal savings arrangements replacing or supplementing employer-sponsored pension plans.

While the focus of this study continues to be on employer-sponsored private pension plans, some comments on both the public C/QPP and private RRSPs may serve to place the private pension program within the context of the total income-support system for Canada's retired. Whereas the Old Age Security/Guaranteed Income Supplement program provides flat-rated universal benefits unrelated to the work history of the recipients, the C/QPP program is earnings-related and is comprehensive in terms of its coverage. Participation is mandatory for all paid workers whether employee or self-employed, 18 years of age and older. In 1979, 10,412,000 tax filers or 92.2% of the total labour force including the armed forces, claimed contributions as an allowable deduction on their income tax return. Total contributions to the C/QPP in 1979 from both employees (including the self-employed) and employers amounted to \$3,087,000,000.

By contrast, private pension plans, as indicated by the above-mentioned pensions data bank, covered 4,475,400 workers on January 1, 1980, 39.7% of the labour force. Contributions by these plan participants,

pour les bulletins précédents, la Section des pensions de Statistique Canada examinera avec plaisir toute suggestion concernant la modification ou l'amélioration tant du contenu que de la présentation générale des prochains numéros.

Pour obtenir des renseignements sur les opérations financières des régimes de retraite en fiducie, prière de consulter les bulletins *Régimes de pensions en fiducie - Statistiques financières* (n° 74-201 au catalogue) et *Estimations trimestrielles relatives aux caisses de pensions en fiducie* (n° 74-001 au catalogue), publiés respectivement une fois l'an et tous les trois mois.

Portée et nature de l'étude

Le programme actuel de stabilisation du revenu des Canadiens à la retraite et sa capacité d'assurer aux personnes âgées un niveau de bien-être et de sécurité raisonnable continuent de susciter à la fois un vif intérêt et beaucoup de controverses.

Le soutien de revenu des personnes âgées au Canada repose essentiellement sur trois éléments: les régimes universels, à savoir le Régime de la sécurité de la vieillesse et le programme de supplément de revenu garanti (SV/SRG) et les régimes contributifs de pensions du Canada et de rentes du Québec (RPC/RRQ); les régimes de retraite établis à titre continu par l'employeur ainsi que les régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) et autres moyens d'épargne personnelle visant à remplacer ou à compléter les régimes de retraite offerts par l'employeur.

Bien que l'objet de la présente étude demeure les régimes de retraite privés établis à titre continu par l'employeur nous avons inclus quelques observations sur les régimes universels (RPC/RRQ) et sur les REER privés afin de situer les programmes de retraite privés par rapport à l'ensemble du réseau de soutien du revenu des Canadiens à la retraite. La sécurité de la vieillesse et le supplément de revenu garanti sont des régimes à prestations déterminées qui ne sont pas établis en fonction des antécédents de travail des prestataires, tandis que le RPC et le RRQ sont des régimes universels qui prévoient une rente de retraite calculée d'après le revenu de travail. En effet, tous les travailleurs rémunérés âgés de 18 ans et plus, qu'ils soient autonomes ou non, sont tenus d'y participer. En 1979, 10,412,000 contribuables ou 92.2 % de la population active totale, y compris les militaires, ont déclaré des cotisations au titre des déductions permises sur leur déclaration d'impôt sur le revenu. Les cotisations totales versées cette année-là, tant par les employeurs que par les salariés (y compris les travailleurs autonomes), au Régime de pensions du Canada et au Régime de rentes du Québec se sont élevées à \$3,087,000,000.

Par contre, d'après les informations contenues dans la banque de données sur les régimes de retraite, les régimes privés regroupaient 4,475,400 travailleurs au 1^{er} janvier 1980, soit 39.7 % de la population active. En 1979, les participants à ces

as well as by employers on behalf of the members, amounted to \$7,584,631,000 in 1979. With contributions of this magnitude, private pension plans have come to play a central role in capital accumulation and investment in Canada, as well as being a major component of the whole retirement income system.

Finally, according to the 1981 Edition of *Taxation Statistics* of Revenue Canada, Taxation, RRSP contributors numbered 1,725,959 or 15.3% of the labour force in 1979 and claimed \$3,091,044,000 in respect of premiums paid under some five million RRSP contracts approved.

régimes ainsi que leurs employeurs ont versé \$7,584,631,000 en cotisations. En raison de l'importance des cotisations aux régimes de retraite privés, il est évident que ceux-ci jouent maintenant un rôle de premier plan dans l'accumulation et le placement des capitaux au Canada, et qu'ils constituent un des principaux éléments de l'ensemble des revenus de retraite.

Enfin, d'après l'édition de 1981 de la *Statistique fiscale* publiée par Revenu Canada Impôt, les cotisants aux REER (1,725,959 en 1979 ou 15.3 % de la population active) ont réclamé \$3,091,044,000 au titre des primes versées aux termes de quelque cinq millions de contrats de REER approuvés.

TEXT TABLE I. Comparative Statistics, Canada and Quebec Pension Plans, Private Pension Plans and Registered Retirement Savings Plans, 1979

TABLEAU EXPLICATIF I. Statistiques comparatives, Régime de pensions du Canada et Régime de rentes du Québec, régimes de retraite privés et régimes enregistrés d'épargne-retraite, 1979

Retirement program	Number of contributors	Total contributions
Programme de retraite	Nombre de cotisants	Cotisations totales
		\$'000
C/QPP - RPC/RRQ	10,412,026	3,087,000
Private pension plans - Régimes de retraite privés	4,475,429	7,584,631
RRSPs - REER	1,725,959	3,091,044

Source: Taxation Statistics, Revenue Canada, Taxation.
 Statistique fiscale, Revenu Canada Impôt.
 National Income and Expenditures Accounts, Statistics Canada (Catalogue 13-001, Quarterly).
 Comptes nationaux des revenus et des dépenses, Statistique Canada (n° 13-001 au catalogue, publication trimestrielle).
 Statistics Canada pensions data bank.
 Banque de données sur les régimes de retraite de Statistique Canada.

As was mentioned earlier, the focus of this study is on private pension plans. Specifically excluded were the Canada and Quebec Pension plans and, with the exception of some limited data, RRSPs. Many pension plan members also contribute to RRSPs. See Appendix I for the extent to which contributors to pension plans supplemented their future pension benefits by also claiming tax deductions for RRSP premiums.

Private pension plans, as defined in this study, include all occupational pension plans sponsored by employers in both the public and private sectors of the economy. Therefore, not only does this study include plans sponsored by individual companies, groups of employers, unions, religious and charitable organizations and all other private sector employers, but also plans designed for employees of all levels of government whether federal, provincial or municipal, where the government acts as employer. Thus, the superannuation plan for federal employees, plans for the Armed Forces, the RCMP, employees of government boards, commissions and crown corporations as

Comme il a été mentionné précédemment, la présente étude porte sur les régimes de retraite privés. Sont expressément exclus le Régime de pensions du Canada, le Régime de rentes du Québec et les REER, à l'exception de quelques données fragmentaires. Bon nombre de participants contribuent également à des REER. Pour connaître dans quelle mesure les cotisants aux régimes de retraite consolident leurs prestations de retraite futures en déclarant également des primes de REER à des fins de déduction d'impôt, voir l'appendice I.

Selon la définition établie pour cette étude, les régimes de retraite privés comprennent tous les régimes professionnels de retraite établis à titre continu par l'employeur à l'intention de son personnel tant dans le secteur privé que dans le secteur public. Par conséquent, cette étude porte non seulement sur les régimes offerts par les sociétés, les groupes d'employeurs, les syndicats, les organismes religieux, les oeuvres de bienfaisance et tout autre employeur du secteur privé, mais également sur les régimes conçus pour les employés de tous les paliers de l'administration publique, qu'il s'agisse de l'administration fédérale, provinciale ou municipale, où celle-ci fait fonction d'employeur. Cela comprend donc les régimes de pensions des fonctionnaires fédéraux, des

well as those for provincial and municipal employees were included.

The creation of the pensions data bank opened the way for the assembly and production of a much more extensive and detailed set of data on all pension plans in operation in Canada than had ever been possible in the past. The data bank became a reality when a co-operative arrangement was worked out with provincial and federal agencies that administer pension benefits legislation.

Under the terms of the various pension benefits acts, all plans subject to legislative jurisdiction must be registered with the appropriate pension authority; and to be registered, the plans and any subsequent amendments must comply with prescribed standards. The statistical system was directly linked to the administrative procedures followed by the pension authorities in their pre-registration review. Thus, as each plan or amendment is reviewed for compliance, analysts simultaneously complete specially designed information returns which capture 79 items of information for each plan. The completed returns are then forwarded to Statistics Canada for review and processing.

Uniformity and consistency in the conversion of the complex terms and conditions of plans into machine-readable form has been maintained through adoption by all agencies of a common conceptual and statistical framework. The entire system based on this framework is closely monitored by Statistics Canada to ensure that uniformity is maintained. As new plans are introduced or existing ones terminated, the information is transmitted to the central file. Annual reports filed in compliance with applicable legislation are used as the source for updating information on annual contributions and current membership.

As was mentioned in the Introduction to this report, the co-operative program, which was originally linked to the administrative systems of Quebec, Ontario, Alberta, Saskatchewan and the federal government, has been expanded to include the provinces of Nova Scotia, New Brunswick and Manitoba.

Some jurisdictions specifically exclude public service plans from their legislation. These are added to the data base by direct contact with the plan administrators. Altogether, these sources provide annual updated information on more than 94% of the pension plans operating in Canada, covering 93% of the members. Biennially, for purposes of this publication, the "gap area", that is, plans for Newfoundland, Prince Edward Island and British Columbia outside legislative supervision, is surveyed. This supplemental survey is focused on obtaining copies of pension plan texts from the sponsors so that a comprehensive record

Forces armées, de la GRC et des employés des commissions, conseils et comités gouvernementaux, et des sociétés de la Couronne, ainsi que les régimes de retraite des fonctionnaires provinciaux et municipaux.

La création d'une banque de données sur les régimes de retraite a frayé la voie à la production d'une série de données beaucoup plus complète et infiniment plus détaillée que jamais auparavant sur tous les régimes de retraite en vigueur au Canada. Ce projet s'est concrétisé grâce à un accord de coopération conclu avec les organismes provinciaux et fédéraux chargés d'appliquer les lois sur les prestations de retraite.

Tous les régimes assujettis à diverses lois sur les prestations de retraite doivent être enregistrés auprès de l'administration compétente en matière de pensions et, à cette fin, ils doivent satisfaire aux normes établies, tout comme, d'ailleurs, les modifications qui y sont apportées. L'appareil statistique est directement lié aux règles d'examen des demandes d'enregistrement. En effet, lorsque les analystes doivent déterminer si un régime ou une modification est conforme à la loi, ils remplissent une feuille de renseignements contenant 79 éléments d'information sur chaque régime. Une fois remplies, ces formules sont renvoyées à Statistique Canada où elles sont examinées et traitées.

Pour que les modalités complexes des régimes puissent être traduites en données ordinales uniformes et compatibles, tous les organismes ont adopté le même cadre théorique et statistique. Le Bureau exerce un contrôle sévère sur l'ensemble du système ainsi constitué afin d'assurer l'uniformité des données. Les renseignements concernant les régimes nouvellement créés ou abandonnés sont versés au fichier central et les déclarations annuelles présentées en conformité des lois applicables constituent une source de mise à jour des données sur les cotisations annuelles et les participants aux régimes.

Comme il a été mentionné dans l'introduction, le programme en coopération qui, à l'origine, liait les systèmes administratifs du Québec, de l'Ontario, de l'Alberta, de la Saskatchewan et du gouvernement fédéral a été élargi pour englober la Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick et le Manitoba.

Certaines provinces ne légifèrent pas sur les régimes du secteur public. Pour obtenir des données sur ces régimes, il faut communiquer directement avec les administrateurs des régimes. L'ensemble de ces sources fournissent des données annuelles à jour sur plus de 94 % des régimes de retraite en vigueur au Canada regroupant 93 % des participants. Une fois tous les deux ans, les "régions omises", c.-à-d., les régimes offerts dans les provinces de Terre-Neuve, d'Île-du-Prince-Édouard et de Colombie-Britannique qui ne sont pas supervisés par aucune législation en la matière, font l'objet d'une enquête pour les besoins de cette étude. Cette enquête supplémentaire vise à obtenir des employeurs qui offrent un

comparable to the balance of the data base can be produced.

Well over half the respondents complied with the request for a copy of the plan text in 1980. Those who were unable to comply were asked to complete a questionnaire which asked for information on the selected number of key features included in this report. The number of non-respondents in this supplemental survey was fewer than 50 in 1980 and, furthermore, they covered only a small number of members. The information contained in this report, consequently, is based on just about all plans operating in Canada covering virtually all plan members and providing what is essentially a census of all plans.

The prime objective of this report is to provide comprehensive data on the terms and conditions that existed in these plans in the reference year. Since the effective date of amendments to the existing plans and the starting date of new plans most frequently is January 1, the reference date for this report is January 1, 1980. Included are all amendments and new plans effective up to and including that date.

Very little data are available as to how successful these plans are, in terms of meeting their objectives. Some limited information on pensioners and income received from private pension plans is produced in Appendix II in this report.

régime de retraite des exemplaires des documents de leur régime en vue de produire des statistiques complètes comparables à celles du reste de la base de données.

En 1980, beaucoup plus de la moitié des employeurs interrogés ont accepté de fournir un exemplaire de l'énoncé de leur régime. Quant à ceux qui ne pouvaient le faire, ils ont été invités à remplir un questionnaire portant uniquement sur les principaux éléments présentés dans cette publication. Les non-répondants à l'enquête supplémentaire de 1980 ont été peu nombreux, moins de 50, et ils constituaient seulement un petit groupe de participants. En conséquence, les renseignements publiés ici sont fondés sur la quasi-totalité des régimes en vigueur au Canada et représentent pratiquement tous les participants.

L'objet premier de ce bulletin est de fournir des données complètes sur les modalités des régimes administrés durant l'année observée. Le 1^{er} janvier 1980 a été choisi comme date de référence, étant donné qu'il s'agit très souvent de la date d'entrée en vigueur des modifications aux régimes existants et de la date de mise en oeuvre des nouveaux régimes. Le document porte donc sur tous les modifications et nouveaux régimes en vigueur jusqu'au 1^{er} janvier 1980 inclusivement.

Il existe très peu de données sur l'efficacité de ces régimes, c.-à-d., dans quelle mesure les objectifs fixés sont atteints. Quelques données fragmentaires sur les pensionnés et le revenu tiré des régimes de retraite privés sont présentées à l'appendice II.

HIGHLIGHTS

Pension Plan Coverage

Private pension plan coverage grew from 4.2 million workers in 1978 to 4.5 million by 1980, an increase of 6.7%. This increase in membership occurred over a period when the number of plans operating in Canada dropped from 15,095 in 1978 to 14,586 at the beginning of 1980.

The decline in the number of plans was confined to the smaller ones. As may be seen in Text Table II, plans with fewer than five members dropped by 582 plans while those with membership in the five-to-14 range dropped by 235. All other size groups recorded an increase in the number of plans thus reducing the net decline to 509. It is interesting to note that the number of plans in the public sector recorded a small increase, from 661 in 1978 to 690 in 1980, whereas the number of private sector plans decreased by 538 to a low of 13,896 over the same two-year period. In terms of plan participation, however, nearly 60% of the growth was in the private sector, where membership increased by 166,768 or 7.1%. In the public sector the growth in membership from 1978 to 1980 was 115,417 or 6.2%.

FAITS SAILLANTS

Participation aux régimes de retraite

Le nombre de participants aux régimes de retraite privés est passé de 4.2 millions en 1978 à 4.5 millions en 1980, ce qui représente une hausse de 6.7 %. Cette augmentation de la participation coïncide avec une diminution du nombre de régimes en vigueur au Canada qui sont passés de 15,095 en 1978 à 14,586 au début de 1980.

Cette baisse touche uniquement les régimes de moindre importance. Comme l'illustre le tableau explicatif II, le nombre de régimes comptant moins de cinq participants a diminué de 582 et celui des régimes réunissant entre cinq et 14 participants a régressé de 235. On a par ailleurs enregistré une augmentation du nombre des régimes de toutes les autres tailles, ce qui établit la réduction nette du nombre de régimes à 509. Fait intéressant à noter, le nombre de régimes dans le secteur public a subi une légère hausse, passant de 661 en 1978 à 690 en 1980, alors que le nombre de régimes dans le secteur privé a fléchi de 538 pour atteindre 13,896 au cours de la même période. Pour ce qui a trait à l'adhésion, près de 60 % des nouveaux participants ont souscrit à des régimes du secteur privé, ce qui signifie une croissance de 166,768 adhérents (ou 7.1 %) relativement à 1978. Pour la même période on a observé un accroissement de 115,417 adhérents (6.2 %) dans le secteur public.

TEXT TABLE II. Pension Plans and Members by Membership Size Group, 1960, 1965, 1970, 1974, 1978 and 1980

TABLEAU EXPLICATIF II. Régimes de retraite et participants selon le nombre de participants par régime, 1960, 1965, 1970, 1974, 1978 et 1980

Membership size group	1960				1965				1970			
Nombre de participants par régime	Plans		Members		Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes		Participants		Régimes		Participants		Régimes		Participants	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
Less than 5 - Moins de 5	1	..	1	..	5,032	36.8	11,303	0.5	6,604	41.0	14,429	0.5
5 - 14	5,037	56.5	24,000	1.3	3,659	26.8	30,843	1.3	4,008	24.8	33,739	1.2
15 - 99	2,613	29.3	101,000	5.6	3,351	24.5	130,058	5.5	3,674	22.8	142,892	5.1
100 - 499	892	10.0	193,000	10.6	1,127	8.3	244,577	10.4	1,266	7.8	273,521	9.7
500 - 1,999	249	2.8	249,000	13.7	345	2.5	345,483	14.7	406	2.5	404,638	14.3
2,000 and over - et plus	129	1.4	1,248,000	68.8	146	1.1	1,583,384	67.6	179	1.1	1,953,117	69.2
Total	8,920	100.0	1,815,000	100.0	13,660	100.0	2,345,648	100.0	16,137	100.0	2,822,336	100.0

Much recent public debate has been centered on the adequacy of coverage of the labour force in Canada by private pension plans. When comparing the labour force to pension plan membership at the beginning of 1980, the 1979 annual averages of the labour force are used as a more comparable indicator than the averages for the subsequent year.¹ Pension plan membership for most plans was reported as the number of active, employed participants as of the date under review, although in some cases an annual average or an aggregate number of those participating throughout the year was reported. It must also be pointed out that the Armed Forces, which normally are excluded from the labour force, have been included for the purposes of this study, since the Armed Forces Superannuation Act, as all other employer-sponsored pension plans, is included in the pensions data bank.

Despite these constraints and differences in concepts, a detailed analysis of labour force coverage can be done. To state simply that only 39.7% of the labour force was covered by private pension plans at the beginning of 1980 tends to understate coverage since many workers included in the labour force were not eligible to participate in registered pension plans.

Since participation in private pension plans is restricted to paid workers having an employer-employee relationship, the self-employed and non-paid family workers have no opportunity to participate in employer sponsored pension plans. Subtracting this group from the labour force produces a coverage rate of 44.3%. In other words, at the beginning of 1980, 44.3% of paid workers in the labour force were members of private pension plans.

In addition, the unemployed, who constitute a significant component of the labour force, cannot participate in private pension plans. If this group were also eliminated from the labour force, then it can be said that 47.7% of all employed paid workers were covered by private pension plans at the beginning of 1980.

The labour force base could be further refined by the exclusion of part-time workers who are ineligible to participate in most private pension plans in Canada. Thus, if coverage were measured against employed full-time paid workers, the rate would increase to 54.0%.

¹ See *The Labour Force*, Statistics Canada (Catalogue 71-001, Monthly.)

Ces derniers temps, on s'est beaucoup interrogé sur le taux de participation exact de la population active canadienne aux régimes de retraite privés. Pour établir des comparaisons entre le nombre d'actifs et celui des participants aux régimes de retraite au début de 1980, on s'est servi des moyennes annuelles de la population active en 1979, étant donné qu'elles sont un indicateur plus comparable que ne le sont les moyennes de 1980¹. Le nombre de participants à la majorité des régimes de retraite correspond à celui des participants actifs occupés au moment de l'étude, quoique, dans certains cas, la moyenne annuelle ou le nombre global de participants durant l'année de référence ait été déclaré. Il convient également de signaler que les membres des Forces armées qui sont habituellement exclus de la population active, sont inclus dans cette étude, parce que la Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes figure dans la base de données sur les régimes de retraite, au même titre que tous les régimes établis à titre continu par un employeur.

Malgré ces limites et les divers concepts utilisés, il est possible de procéder à une analyse détaillée du taux d'adhésion de la population active. Affirmer que le taux de participation de la population active à des régimes de retraite privés n'était que de 39.7 % au début de 1980, c'est ne pas tenir compte des nombreux travailleurs qui n'étaient pas admissibles aux régimes de retraite agréés.

Comme les régimes de retraite privés s'adressent exclusivement aux travailleurs rémunérés et qu'ils supposent une relation employeur-salarié, les travailleurs indépendants et les travailleurs familiaux non rémunérés ne peuvent pas participer aux régimes de retraite offerts par un employeur. Abstraction faite de ce groupe, le taux de participation s'élève à 44.3 %. En d'autres termes, au début de 1980, 44.3 % des travailleurs rémunérés dans la population active cotisaient à des régimes de retraite privés.

En outre, les chômeurs qui constituent un groupe important de la population active ne peuvent pas participer aux régimes de retraite privés. Si l'on supprime également ce groupe de la population active, on constate que 47.7 % de tous les travailleurs rémunérés occupés participaient à un régime de retraite privé au début de 1980.

On peut également exclure de la population active visée par les régimes de retraite les travailleurs à temps partiel qui ne sont habituellement pas admissibles aux régimes privés au Canada. Par conséquent, si l'on prend en compte uniquement les travailleurs rémunérés occupés à plein temps, le taux de participation atteint 54.0 %.

¹ Voir le bulletin mensuel *La population active* (n° 71-001 au catalogue de Statistique Canada).

TEXT TABLE III. Proportion of Total Labour Force and Paid Workers in the Labour Force Covered by Pension Plans, by Sex, 1970, 1978 and 1980¹

TABLEAU EXPLICATIF III. Proportion de la population active et des travailleurs rémunérés de la population active, par sexe, qui participent à un régime de retraite, 1970, 1978 et 1980¹

	Male Hommes	Female Femmes	Total
1970:			
Number of pension plan members – Nombre d'adhérents aux régimes de retraite	2,086,846	735,490	2,822,336
Percentage of total labour force – Pourcentage de la population active totale	37.7	26.9	34.1
Percentage of paid workers (including unemployed) – Pourcentage des travailleurs rémunérés (y compris les chômeurs)	44.5	31.2	40.1
Percentage of all employed paid workers – Pourcentage des travailleurs rémunérés occupés	47.0	32.2	42.0
Percentage of full-time employed paid workers – Pourcentage des travailleurs rémunérés occupés à plein temps			
1978:			
Number of pension plan members – Nombre d'adhérents aux régimes de retraite	2,952,507	1,240,737	4,193,244
Percentage of total labour force – Pourcentage de la population active totale	44.9	31.0	39.6
Percentage of paid workers (including unemployed) – Pourcentage des travailleurs rémunérés (y compris les chômeurs)	50.2	34.2	44.1
Percentage of all employed paid workers – Pourcentage des travailleurs rémunérés occupés	54.2	37.5	47.9
Percentage of full-time employed paid workers – Pourcentage des travailleurs rémunérés occupés à plein temps	57.1	47.1	53.7
1980:			
Number of pension plan members – Nombre d'adhérents aux régimes de retraite	3,097,696	1,377,733	4,475,429
Percentage of total labour force – Pourcentage de la population active totale	45.1	31.2	39.7
Percentage of paid workers (including unemployed) – Pourcentage des travailleurs rémunérés (y compris les chômeurs)	50.6	34.6	44.3
Percentage of all employed paid workers – Pourcentage des travailleurs rémunérés occupés	54.2	37.6	47.7
Percentage of full-time employed paid workers – Pourcentage des travailleurs rémunérés occupés à plein temps	57.3	47.8	54.0

¹ Labour force data used are annual averages for 1969, 1977 and 1979 and include the Armed Forces.

¹ Les données sur la population active sont des moyennes annuelles pour 1969, 1977 et 1979 et comprennent les membres des forces armées.

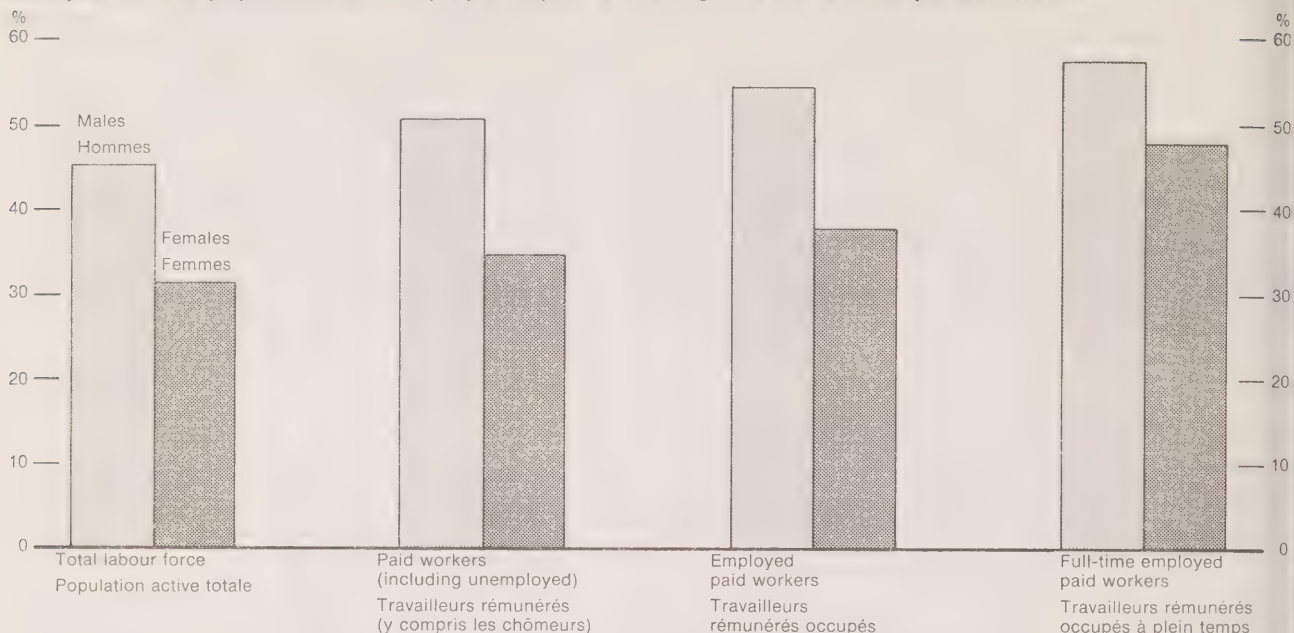
Text Table III illustrates that labour force coverage changed very little from 1978 to 1980. In fact, the 6.7% increase in private pension plan membership from 1978 to 1980 was matched by an identical 6.7% growth in the labour force over this period. This table and the corresponding Figure I also illustrate that the male participation rate in pension plans is considerably higher than that for females. One reason for the lower female participation rate is the high concentration of female workers in the trade and community, business and personal service industries where pension plan coverage is significantly lower than in such industries as mining, construction and most manufacturing industries where male workers predominate. The greater prominence of female part-time to male part-time workers is also evident from the fact that coverage for female full-time employed paid workers is higher by more than 10 percentage points than coverage of the total female employed paid workers. In the case of the male workers this coverage increased by just 3%.

La tableau explicatif III montre que la participation de la population active a très peu varié de 1978 à 1980. En fait, la hausse de 6.7 % du nombre d'adhérents aux régimes de retraite privés, de 1978 à 1980, correspond à une augmentation identique (6.7 %) de la population active au cours de la même période. De plus, d'après ce tableau et la figure I correspondante, le taux de participation des hommes aux régimes de retraite est considérablement plus élevé que celui des femmes. La faible participation des femmes peut s'expliquer par la forte proportion de travailleuses dans les services commerciaux, socio-culturels et personnels où les adhérents aux régimes de retraite sont beaucoup moins nombreux que dans le secteur des mines, de la construction et de la plupart des industries manufacturières à prédominance masculine. Le nombre plus élevé de travailleuses à temps partiel que de travailleurs à temps partiel est également mis en évidence lorsqu'on constate que le taux de participation chez les travailleuses rémunérées occupées à plein temps augmente de plus de 10 points de pourcentage par rapport à celui de l'ensemble des travailleuses rémunérées occupées. Par ailleurs, la même comparaison appliquée chez les travailleurs ne montre qu'une légère hausse de 3 %.

Figure 1

Proportion of Total Labor Force and Employed Paid Workers in the Labor Force Covered by Pension Plans, by Sex, 1980⁽¹⁾

Pourcentage de la population active totale et des travailleurs rémunérés occupés dans la population active qui participent à des régimes de retraite, par sexe, 1980⁽¹⁾



(1) Labour force data used are annual averages for 1979 and include the Armed Forces.

(1) Les données sur la population active sont des moyennes annuelles de 1979 et comprennent les forces armées.

Plans in the Public and Private Sectors

As has been expressed previously, this report embraces all employer-sponsored pension plans in Canada in both the public and private sectors. Public sector plans are defined as those designed for employees of the three levels of government, including crown corporations, boards and commissions. Some of the largest plans in the country are in the public sector as is suggested by Text Table IV.

Even though there were only 690 public sector plans at the beginning of 1980, fewer than 5% of the total, these plans covered 44% of all members. In fact, of the 62 plans with membership in excess of 10,000, 32 were in the public sector; these 32 plans, moreover, covered 1.7 million members or 87% of the public sector membership, and 38% of the 4.5 million participants in all plans. The remaining 658 public sector plans covered only 256,605 members, fewer than 6% of total membership.

In sharp contrast, the 2.5 million private sector members were covered by 13,896 plans. The 30 private sector plans with membership of 10,000 or more had 29% of the members in the private sector and slightly more than 16% of all pension plan participants.

Régimes de retraite des secteurs public et privé

Comme il a été mentionné précédemment, ce bulletin englobe tous les régimes de retraite offerts par les employeurs des secteurs public et privé au Canada. Par régime du secteur public on entend les régimes qui s'adressent aux salariés des trois paliers de l'administration publique, y compris les sociétés de la Couronne et les commissions, conseils et comités gouvernementaux. Comme le montre le tableau explicatif IV, le secteur public offre quelques-uns des régimes les plus importants au pays.

Même si au début de 1980 le secteur public ne comptait que 690 régimes, soit moins de 5 % de l'ensemble des régimes de retraite privés, il regroupait néanmoins 44 % du nombre total de participants. En fait, 32 des 62 régimes comptant plus de 10,000 participants étaient offerts par le secteur public. De plus, ces 32 régimes comptaient au total 1.7 million de participants, soit 87 % de tous les cotisants du secteur public et 38 % des 4.5 millions de participants à tous les régimes. Les 658 autres régimes du secteur public regroupaient uniquement 256,605 membres, soit moins de 6 % de l'ensemble des participants.

Par opposition, les 2.5 millions de participants du secteur privé cotisaient à 13,896 régimes. Les 30 régimes du secteur privé, comptant 10,000 participants et plus, regroupaient 29 % de tous les membres du secteur privé et un peu plus de 16 % des participants à tous les régimes de retraite.

TEXT TABLE IV. Pension Plans and Members by Type of Organization of Employer, 1980

TABLEAU EXPLICATIF IV. Régimes de retraite et nombre de participants selon le statut juridique de l'employeur, 1980

Type of Organization Statut juridique	Plans - Régimes		Members - Participants					
			Male - Hommes		Female - Femmes		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre	
Public sector - Secteur public:								
Municipal governments and enterprises - Administrations municipales et leurs sociétés	534	3.7	226,386	7.3	123,570	9.0	349,956	7.8
Provincial governments and enterprises - Administrations provinciales et leurs sociétés	109	0.7	515,200	16.6	556,065	40.4	1,071,265	23.9
Federal government and enterprises - Administration fédérale et ses sociétés	43	0.3	410,550	13.3	137,967	10.0	548,517	12.3
Non-Canadian government - Organismes publics étrangers	4	--	114	--	79	--	193	
Total	690	4.7	1,152,250	37.2	817,681	59.4	1,969,931	44.0
Private sector - Secteur privé:								
Incorporated companies - Sociétés incorporées	11,829	81.1	1,271,604	41.1	424,681	30.8	1,696,285	37.9
Partnerships and sole proprietors - Sociétés en nom collectif ou à propriétaire unique	301	2.1	10,402	0.3	2,281	0.2	12,683	0.3
Co-operatives - Coopératives	279	1.9	24,598	0.8	12,103	0.9	36,701	0.8
Associations - Associations	663	4.6	13,648	0.4	11,422	0.8	25,070	0.6
Multi-employer agreements - Entente entre plusieurs employeurs	250	1.7	559,524	18.1	73,329	5.3	632,853	14.1
Other - Autres	574	3.9	65,670	2.1	36,236	2.6	101,906	2.3
Total	13,896	95.3	1,945,446	62.8	560,052	40.6	2,505,498	56.0
Grand total - Total général	14,586	100.0	3,097,696	100.0	1,377,733	100.0	4,475,429	100.0

The ratio between public and private sector membership remained virtually unchanged between 1970 and 1980, with the private sector coverage continuing to surpass the public sector at a rate of 56% to 44% at the beginning of 1980. In terms of the proportion of labour force paid workers covered by pension plans in the public and private sectors, the public sector coverage improved from nearly 87% of employed paid workers in 1970 to virtually full coverage in 1980. The private sector coverage also improved over this same period from less than 30% to nearly 34%. Even though these percentages are based on data suffering from the limitations described in the preceding section, they nevertheless demonstrate that pension plan coverage in the public sector far surpasses that in the private sector.

Many of the public sector plans could be termed multi-employer since they covered employees of school boards, hospitals, municipalities, etc. These plans, usually operating at a province-wide level, are tabulated in Text Table IV under the appropriate level of government. The number of multi-employer plans in the private sector has steadily increased over the years. From 1978 to 1980 their number grew from 236 to 250 but, more importantly, the membership in these plans increased from 564,577 to 632,853. Part of the reduction in the number of plans in the private sector, despite a continuing increase in membership, can be attributed to this growth in multi-employer plan coverage.

Durant la période de 1970 à 1980, le rapport entre le nombre de participants dans le secteur public et celui dans le secteur privé n'a pratiquement pas bougé. Au début de 1980, le nombre de participants aux régimes du secteur privé (56 % du total) était toujours supérieur à celui enregistré par les régimes du secteur public. Le pourcentage des travailleurs rémunérés occupés qui cotisent à des régimes de retraite du secteur public est passé d'environ 87 % en 1970 à presque 100 % en 1980. Du côté du secteur privé, le nombre d'adhérents a également marqué un mouvement à la hausse durant la même période, passant d'un peu moins de 30 % à près de 34 %. Bien que ces chiffres soient basés sur des données dont les limites sont exposées au chapitre précédent, ils n'en démontrent pas moins que le taux de participation aux régimes du secteur public dépasse largement celui des cotisants aux régimes du secteur privé.

Bon nombre des régimes du secteur public pourraient être qualifiés de régimes à plusieurs employeurs, étant donné qu'ils regroupent des salariés de conseils scolaires, d'hôpitaux, d'administrations municipales, etc. Des données sur ces régimes, habituellement appliquées à l'échelle provinciale, sont présentées dans le tableau explicatif IV sous le palier d'administration publique correspondant. Le nombre de régimes à plusieurs employeurs dans le secteur privé a connu une augmentation soutenue au fil des ans. De 1978 à 1980, ils sont passés de 236 à 250, mais, plus important encore, le nombre de participants a grimpé de 564,577 à 632,853. La réduction du nombre de régimes de retraite dans le secteur privé, malgré une progression constante de la participation, est imputable en partie à l'augmentation du nombre de participants aux régimes à plusieurs employeurs.

Private and public sector plans differ in a number of other areas such as funding agency, benefit levels, employee contribution rates, retirement ages and post retirement indexing. These differences will be highlighted throughout the report.

Les régimes des secteurs public et privé se distinguent sur de nombreux autres plans, notamment les gestionnaires de caisse de retraite, le niveau des prestations, le taux de cotisations des salariés, l'âge de la retraite et l'indexation après la retraite. Nous ferons ressortir ces différences tout au long de la publication.

Contributory and Non-contributory Plans

The current study shows that at the beginning of 1980 three out of four pension plans were contributory, under which the employees as well as the employers are required to make contributions. Of the 14,586 plans in operation at the beginning of 1980, 10,976 were contributory and these plans covered nearly 70% of all plan members.

During the 1960s there was a modest but steady trend towards non-contributory plans. In 1960, only 7% of all plans, covering 20.5% of total membership, were non-contributory. By 1970 the proportion of non-contributory plans had increased to 24.5% and these plans accounted for 22% of all members. This proportion in plans had remained virtually the same by 1980, whereas the proportion of members had increased to just over 30%.

Virtually all plans in the public sector, 664 out of 690, were contributory and the 26 plans that were non-contributory covered only 21,103 members, or just 1% of all public sector members. In sharp contrast, three plans in four in the private sector were contributory, but these plans accounted for only 47% of the members of all private sector plans.

Régimes contributifs et non contributifs

La présente étude révèle qu'au début de 1980, trois régimes de retraite sur quatre étaient des régimes contributifs, c'est-à-dire des régimes auxquels doivent cotiser à la fois les salariés et les employeurs. Des 14, 586 régimes en vigueur au début de 1980, 10,976 étaient des régimes contributifs et regroupaient près de 70 % de tous les participants.

Au cours des années 60, une tendance modérée mais constante s'est dessinée en faveur des régimes non contributifs. En 1960, les régimes non contributifs n'intervenaient que pour 7 % de l'ensemble des régimes et regroupaient 20.5 % de tous les participants. En 1970, la proportion de régimes non contributifs était de 24.5 % et ceux-ci regroupaient 22 % de l'ensemble des participants. La proportion de régimes non contributifs est demeurée pratiquement la même en 1980, tandis que le pourcentage de participants a atteint un peu plus de 30 %.

La quasi-totalité des régimes en vigueur dans le secteur public, soit 664 sur 690, étaient des régimes contributifs. Les 26 régimes non contributifs regroupaient seulement 21,103 participants, soit à peine 1 % de tous les participants du secteur public. En revanche, trois régimes du secteur privé sur quatre était un régime contributif. Toutefois, ces régimes ne comptaient que pour 47 % des participants de l'ensemble des régimes du secteur privé.

TEXT TABLE V. Proportion of Plans and Members in Contributory and Non-contributory Plans, 1960, 1965, 1970, 1974, 1978 and 1980

TABLERAU EXPLICATIF V. Proportion des régimes et des participants aux régimes contributifs et non contributifs, 1960, 1965, 1970, 1974, 1978 et 1980

Year Année	Contributory plans Régimes contributifs		Non-contributory plans Régimes non contributifs	
	Plans	Members	Plans	Members
	Régimes	Participants	Régimes	Participants
	per cent — pourcentage			
1960	93.0	79.5	7.0	20.5
1965	84.6	77.7	15.4	22.3
1970	75.5	78.0	24.5	22.0
1974	77.5	75.1	22.5	24.9
1978	76.6	71.7	23.4	28.3
1980	75.3	69.9	24.7	30.1

In brief, what trend there has been towards non-contributory plans has been confined largely to the private sector, and the heavy weighting of the public sector plans on the aggregate data tends to hide the fact that one half of the members of private sector plans were not required to make contributions.

En résumé, c'est essentiellement dans le secteur privé que se dégage une tendance en faveur des régimes non contributifs. Par ailleurs, l'importance des régimes offerts dans le secteur public en termes d'adhésion relativement à l'ensemble des régimes de retraite a tendance à dissimuler le fait que la moitié des participants aux régimes privés ne sont pas tenus de verser des cotisations.

TEXT TABLE VI. Proportion of Plans and Members in Contributory and Non-contributory Plans, by Sector, 1970, 1974, 1978 and 1980

TABLEAU EXPLICATIF VI. Proportion des régimes et des participants aux régimes contributifs et non contributifs, par secteur, 1970, 1974, 1978 et 1980

Year Année	Contributory Contributifs		Non-contributory Non contributifs	
	Plans Régimes	Members Participants	Plans Régimes	Members Participants
	per cent - pourcentage			
Public sector - Secteur public:				
1970	98.3	98.1	1.7	1.9
1974	98.4	99.3	1.6	0.7
1978	97.0	99.0	3.0	1.0
1980	96.2	98.9	3.8	1.1
Private sector - Secteur privé:				
1970	74.5	61.7	25.5	38.3
1974	76.4	56.7	23.6	43.3
1978	75.6	50.0	24.4	50.0
1980	74.2	47.1	25.8	52.9

Provincial Distribution

The 1,758,963 pension plan members located in Ontario in 1980 represented 39.3% of the total. This high proportion of the Canada total located in Ontario is hardly surprising, since the percentage of employed paid workers located in Ontario is only slightly less than the 39.3% plan membership. The same situation exists with regard to membership in Quebec where 1,154,346 workers, or 25.8% of the Canada total, were located. The percentage of employed paid workers located in Quebec was again slightly less than the 25.8% of plan membership. Consequently, as may be seen from Text Table VII, the percentages of employed paid workers in Ontario and Quebec covered by private pension plans were very close to the national average of 47.7%.

In Atlantic Canada the percentage of coverage was below the national average, ranging from 33.8% in Prince Edward Island to 46.2% in Nova Scotia. In

Répartition provinciale

On retrouve en Ontario 1,758,963 participants aux régimes de retraite privés ou 39.3 % de l'ensemble des participants au Canada. Ce pourcentage élevé n'est pas surprenant, étant donné que la proportion de travailleurs rémunérés occupés en Ontario n'est que légèrement inférieure au taux de participation aux régimes (39.3 %). On retrouve la même situation au Québec qui compte 1,154,346 travailleurs cotisants, soit 25.8 % de l'ensemble des participants au pays. Le pourcentage de travailleurs rémunérés occupés au Québec est lui aussi légèrement inférieur à celui des participants (25.8 %). Par conséquent, comme le montre le tableau explicatif VII, le pourcentage des travailleurs rémunérés occupés en Ontario et au Québec, qui participent à des régimes de retraite privés, s'approche sensiblement de la moyenne nationale de 47.7 %.

Dans les provinces de l'Atlantique, la proportion de cotisants est inférieure à la moyenne nationale, s'échelonnant entre 33.8 % à l'Île-du-Prince-Édouard et 46.2 % en Nouvelle-Écosse.

western Canada, coverage in the three prairie provinces was below the national average, whereas in British Columbia 53.2% of the employed paid workers were covered by a private pension plan, well above the national average of 47.7%. This high level of coverage in British Columbia may be attributed to the prevalence of union negotiated, multi-employer plans in that province.

Quant à l'Ouest canadien, le nombre d'adhérents à un régime privé est inférieur à la moyenne nationale dans les trois provinces des Prairies, tandis qu'en Colombie-Britannique, il représente 53.2 % des travailleurs rémunérés occupés, soit bien au-dessus de la moyenne nationale de 47.7 %. Ce taux de participation élevé est attribuable à la prédominance des régimes de retraite qui font l'objet de négociations multipartites et de l'importance relative des régimes à plus d'un employeur dans cette province.

TEXT TABLE VII. Proportion of Total Labour Force and Employed Paid Workers in the Labour Force Covered by Pension Plans, by Province, 1980¹

TABLEAU EXPLICATIF VII. Pourcentage de la population active totale et des travailleurs rémunérés occupés dans la population active qui participent à des régimes de retraite, par province, 1980¹

Province	Number of plan members	Percentage of total labour force	Percentage of employed paid workers in the labour force
	Nombre de participants à un régime de retraite	Pourcentage de la population active totale	Pourcentage des travailleurs rémunérés occupés dans la population active
Newfoundland – Terre-Neuve	55,515	26.7	35.8
Prince Edward Island – Île-du-Prince-Édouard	12,838	23.8	33.8
Nova Scotia – Nouvelle-Écosse	137,747	37.8	46.2
New Brunswick – Nouveau-Brunswick	102,292	36.0	44.3
Québec	1,154,346	40.0	48.4
Ontario	1,758,963	40.8	48.1
Manitoba	175,193	36.3	44.6
Saskatchewan	130,933	30.1	42.4
Alberta	365,682	35.8	42.5
British Columbia – Colombie-Britannique	555,634	45.1	53.2
Total	4,475,429 ²	39.7	47.7

¹ Labour force data used are annual averages for 1979 and include the Armed Forces.

¹ Les données sur la population active sont les moyennes annuelles de 1979 et comprennent les membres des Forces armées.

² Includes plan members in Yukon and Northwest Territories and outside Canada.

² Y compris les participants du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et de l'étranger.

This phenomenon also explains why 58% of the plan members in British Columbia were in the private sector, a percentage surpassed only by Ontario where 62% of membership belonged to plans sponsored by employers in the private sector. Private sector membership exceeded 50% in Quebec (54%), Manitoba (53%) and Alberta (52%) as a percentage of the provincial total, whereas in Saskatchewan and in the Atlantic provinces the public sector proportion exceeded that of the private sector, varying from 72% in Prince Edward Island to 53% in New Brunswick.

Ce phénomène peut expliquer également que 58 % des participants en Colombie-Britannique ont adhéré à un régime du secteur privé; ce pourcentage n'est dépassé que par celui enregistré en Ontario où 62 % des participants cotisent à des régimes offerts par des employeurs du secteur privé. Dans trois provinces, le nombre de cotisants à des régimes du secteur privé est supérieur à 50 %. Il s'agit du Québec (54 %), du Manitoba (53 %) et de l'Alberta (52 %). Par ailleurs, en Saskatchewan et dans les provinces de l'Atlantique, la proportion d'adhérents à des régimes du secteur public a dépassé celle des participants à des régimes privés, variant de 72 % à l'Île-du-Prince-Édouard à 53 % au Nouveau-Brunswick.

Industrial Distribution

Classification of pension plans by their industrial affiliation presented a number of technical difficulties, particularly in the allocation of multi-industry

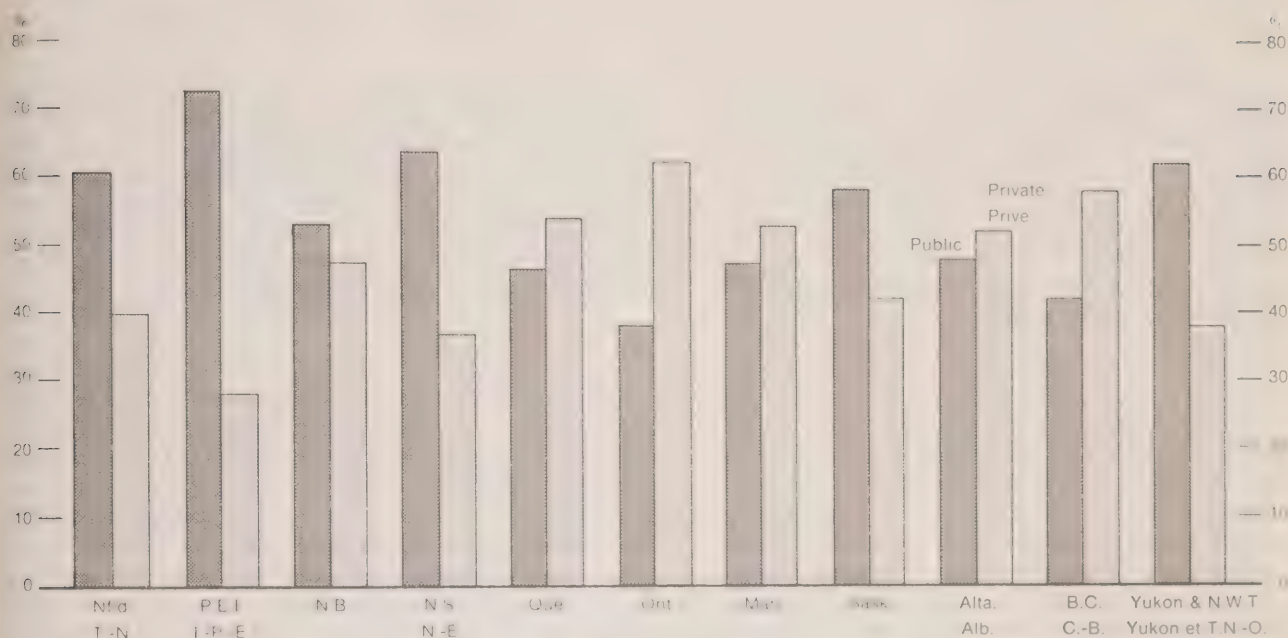
Répartition selon l'activité économique

La classification des régimes de retraite selon leur appartenance aux différentes branches d'activité a posé un certain nombre de difficultés d'ordre technique, en particulier dans

Figure II

Proportion of Pension Plan Members in the Provinces Covered by Plans in the Public and Private Sectors, 1980

Proportion de participants dans les provinces aux régimes des secteurs public et privé, 1980



plans. In theory, an industry is a grouping of establishments each of which produces a single identical product. At best, this type of classification is a complex process, because in many cases the range of products associated with a particular establishment is quite diverse. But this complexity is magnified when dealing with companies whose activities cut across a number of industrial sectors or for a family of companies in widely different industries. An example is the Canadian Pacific group of companies which includes railroads, steamship lines, an air line, hotels and an investment company.

Most pension plans are in single industry units and present no classification problem; the Standard Industrial Classification (SIC) system has been used in this process. Difficulties arise with the large integrated companies whose operations cut across a number of industrial sectors. Since these organizations have a very heavy weighting in terms of members covered, the classification of these units severely limits the validity of the industrial distribution presented in this report.

A number of anomalies were found. Some industries in the manufacturing group showed a larger number of persons covered by pension plans than the estimated annual employment. On examination, it was found that the industrial group was dominated by a few large integrated firms whose operations cut

le cas des régimes multi-industriels. En théorie, une branche d'activité économique se compose d'un groupe d'établissements dont chacun fabrique un seul et même produit. Même dans les cas les plus simples, cette classification est toujours fort complexe, car, souvent la gamme des produits particuliers à une entreprise est assez variée. De plus, cette complexité s'accroît lorsqu'on a affaire à des entreprises dont les activités touchent plusieurs secteurs, ou à un groupe d'entreprises affiliées oeuvrant dans des branches d'activité complètement différentes. À titre d'exemple, citons le Canadien Pacifique qui comprend une société ferroviaire, des compagnies de navigation, une compagnie aérienne, des hôtels et une société de placements.

La plupart des régimes de retraite ne s'étendent qu'à une seule activité économique et ne posent aucun problème de classification. La Classification type des industries (CTI) a d'ailleurs été utilisée à cette fin. Les difficultés surgissent lorsqu'il s'agit de grandes entreprises intégrées dont les activités touchent un grand nombre de secteurs économiques. Comme ces entreprises répondent pour un pourcentage très élevé de participants, leur classification limite donc considérablement la validité de la répartition par activité économique que nous présentons ici.

Un certain nombre d'anomalies ont été relevées. Dans certaines branches du secteur des industries manufacturières, on a constaté que le nombre de participants à des régimes de retraite était supérieur au nombre estimatif annuel des salariés. Après examen, on s'est aperçu que le secteur en cause était dominé par quelques grandes entreprises intégrées dont les

across a variety of industries such as manufacturing, wholesale and retail trade, transportation, etc. Since the principal activity was manufacturing, the plan was assigned to this industry, thus overstating manufacturing at the expense of trade and transportation.

A classic example of this type of misdirection of plans by industry was in forestry. The integrated firms which characterize this industry cut across a number of industrial groupings, so that the ultimate allocation of the plans to their principal industries absorbed such significant numbers of forestry workers that the remaining figures were grossly distorted. In fact, the figures were so obviously understated that forestry is not shown separately.

Another area where sharp differences appeared was in public administration and defence. The classification principles normally applied in this area by the SIC system is somewhat different from the other industrial sectors and as such, corresponds more closely to the techniques used for pension classification. For government entities, the unit of measurement is the number employed rather than the "census value added". Nevertheless even here, where classification principles are common, there are wide deviations because of the structure of the pension system based on large integrated units where detailed data are difficult, if not impossible, to obtain. An excellent example is the Ontario Municipal Employees Retirement System (OMERS) which has brought into a single plan the pension arrangements of some 1,200 municipalities, boards and commissions. The SIC system assigns many of the boards and commissions to the appropriate industry according to their activity. For example, activities such as transport, water and power commissions, etc., are classified accordingly. The OMERS plan and others like it cannot be reduced to their component parts and therefore they are assigned to public administration, inflating the data for this industry. These anomalies, however, illustrate and emphasize the limitations of the industrial data stored in the pensions data bank and produced in this report. At best, these data provide general, broad approximations of the industrial distribution of pension plans and do not purport to show absolute figures.

Because of these limitations, no attempt has been made here to determine the degree of labour force coverage prevalent in each industry. Text Table VIII does provide a distribution of plan membership by major industrial classification. These data should be used with considerable caution.

activités recoupent plusieurs branches d'activité, notamment les industries manufacturières, le commerce de gros et de détail, les transports, etc. Comme l'activité principale est la fabrication, on a classé le régime dans cette branche, ce qui gonfle les données sur les industries manufacturières au détriment de celles sur le commerce et les transports.

L'exploitation forestière en est un exemple classique. Les entreprises intégrées dans cette branche exercent des activités dans un grand nombre de secteurs, de sorte que la répartition finale des régimes par principale activité économique a absorbé un tel nombre de travailleurs forestiers que les autres chiffres ont été manifestement faussés. En réalité, les chiffres étaient tellement sous-estimés que les données sur l'exploitation forestière ne sont plus présentées séparément.

Des différences énormes ont été relevées dans un autre secteur, soit celui de l'administration publique et de la défense. Les critères de classification de la CTI habituellement appliqués dans ce secteur diffèrent quelque peu de ceux des autres secteurs d'activité et, en l'occurrence, correspondent davantage aux normes de classification des régimes de retraite. Par exemple, dans le cas des organismes publics, l'unité de mesure est le nombre de personnes occupées plutôt que la "valeur recensée ajoutée". Cependant, même dans ce cas où les critères de classification sont semblables, il subsiste des écarts importants imputables à la structure des régimes de retraite, qui est fondée sur de grosses unités intégrées pour lesquelles il est difficile, voire impossible, d'obtenir des données détaillées. À titre d'exemple, citons le programme de retraite des fonctionnaires municipaux de l'Ontario (OMERS) qui regroupe en un seul régime coordonné les régimes de retraite de quelque 1,200 municipalités, conseils et commissions. La CTI permet de classer un grand nombre des conseils et commissions dans la branche appropriée, selon leur activité. Ainsi, des activités comme le transport, les régies hydro-électriques et les services d'eau sont classées en conséquence. Comme il est impossible d'en dissocier les composantes, le régime OMERS et les autres du même genre sont classés dans l'administration publique, ce qui gonfle les données pour cette branche d'activité. Les anomalies font toutefois ressortir les limites des données ventilées selon l'activité économique, qui sont stockées dans la banque des données sur les régimes de retraite et présentées dans ce bulletin. Au mieux, ces données fournissent une approximation générale de la répartition des régimes de retraite par activité économique; ils ne constituent aucunement des chiffres absolus.

À cause de ces limites, il a semblé inutile de déterminer la participation de la population active dans chaque branche d'activité. Le tableau explicatif VIII donne la répartition des participants selon les grands groupes d'activité. Ces données doivent être utilisées avec beaucoup de réserve.

TEXT TABLE VIII. Members in Pension Plans by Industry, 1970, 1978 and 1980

TABLEAU EXPLICATIF VIII. Participants aux régimes de retraite par activité économique, 1970, 1978 et 1980

Industry Activité économique	1970	1978	1980
Agriculture	1,388	1,144	1,137
Mines, quarries, oil wells – Mines, carrières, puits de pétrole	80,211	109,485	113,505
Manufacturing ¹ – Industries manufacturières ¹	796,837	1,059,680	1,137,222
Construction – Bâtiment et travaux publics	107,414	303,500	303,062
Transportation and communication – Transports et communications	337,809	418,852	441,269
Trade – Commerce	142,504	257,876	303,370
Finance, insurance and real estate – Finance, assurances et affaires immobilières	149,906	199,698	219,527
Community, business and personal services – Services socio-culturels, commerciaux et personnels	445,158	642,429	661,041
Public administration – Administration publique	761,109	1,200,580	1,295,296
Total	2,822,336	4,193,244	4,475,429

¹ Includes Forestry.

¹ Y compris l'exploitation forestière.

Funding Agency

One of the more significant conditions that a pension plan must meet in order to qualify for registration under the Income Tax Act deals with "funding". A plan must be funded through a contract with a company authorized to carry on a life insurance business in Canada, a trust arrangement, or an arrangement administered by the Government of Canada or the government of a province.

In this study, pension plans using the facilities of insurance companies were defined as insured plans; where the funding agency was a trust company or individuals acting as trustees, the plan was classified as a trustee plan; and if both agencies were used, the plan was classified as a combination. Finally the category identified as the government consolidated revenue funds consisted of public service plans wherein contributions were paid into federal or provincial consolidated revenue funds, and used for general government purposes.

The general pattern of funding arrangements has shown relatively little change since 1970. As in the past, insurance companies were the most widely used funding agencies in terms of plans. At the beginning of 1980, 71.7% of all plans were funded with insurance companies, up 3.2% over 1970. Plans using this funding medium tended to be the smaller ones and in total accounted for only 13% of all plan members, down slightly from the 14% recorded in 1970.

Insurance companies offer four basic underwriting methods for purposes of employer-sponsored pension

Gestion financière

Pour être agréé aux termes de la Loi de l'impôt sur le revenu, un régime de retraite doit remplir de nombreuses conditions dont la plus importante est celle de la capitalisation. Un régime de retraite par capitalisation doit faire l'objet d'un contrat conclu avec une société d'assurance-vie agréée au Canada ou d'un accord fiduciaire, ou encore d'un accord dont l'application incombe à l'administration fédérale ou à l'administration provinciale en cause.

Dans la présente étude, les régimes de retraite dont les prestations sont garanties par une société d'assurance sont définis comme des régimes garantis. Lorsque le gestionnaire de la caisse de retraite est une société de fiducie ou un groupe de personnes agissant comme fiduciaires, le régime porte le nom de régime en fiducie. Si l'on a recours à ces deux sources de capitalisation, il s'agit alors de régimes à gestion mixte. Enfin, la catégorie assimilée aux fonds de revenus consolidés de l'État comprend les régimes à l'intention des fonctionnaires, régimes en vertu desquels toutes les cotisations sont versées au fonds du revenu consolidé fédéral ou provincial et servent aux fins de l'administration publique en général.

Le mode de capitalisation général a relativement peu changé depuis 1970. Comme par le passé, les sociétés d'assurance continuent d'être les gestionnaires de caisses de retraite les plus répandues. Au début de 1980, elles assuraient la capitalisation de 71.7 % de tous les régimes, soit une progression de 3.2 % par rapport à 1970. Il s'agit surtout de petits régimes qui regroupent seulement 13 % du nombre total de participants, marquant ainsi un léger recul par rapport à la participation de 14 % enregistrée en 1970.

Les sociétés d'assurance offrent essentiellement quatre modes de souscription dans le cas des régimes de retraite

plans. The individual annuity contract method (pension trust) was quite common in the 1940s and 1950s, but its use has steadily declined over the years so that, by 1980, only 662 plans, covering fewer than 4,000 members, were underwritten by individual annuity contracts. While the group contract method was the most prevalent, its use has declined in recent years, both in real and relative terms. At the beginning of 1980, 5,276 plans, or 36% of all plans, were underwritten by group contracts, down from 7,445 plans, or 46% of all plans, in 1970. The 5,276 plans underwritten by group contracts were mostly small and in total covered fewer than 3% of all plan members. Contrasting with this decline was the growth in plans using the deposit administration and segregated fund methods which offer some of the flexibility of trustee funds. Deposit administration contracts increased from 635 in 1970 to 1,979 by 1980 while segregated funds increased from 281 to 1,532 over the same period. Some 1,018 plans covering 118,450 members used a combination of insurance company contracts. Most of these were a combination of deposit administration and segregated fund arrangements.

établis à titre continu par un employeur. Dans les années 40 et 50, les contrats individuels de retraite (caisse de retraite) étaient assez répandus, mais, au fil des ans, ils ont constamment perdu du terrain, de sorte qu'en 1980, seulement 662 régimes, regroupant moins de 4,000 participants, étaient garantis par des contrats individuels de retraite. Par ailleurs, les contrats collectifs de retraite qui étaient le mode de capitalisation le plus courant ont également régressé au cours des dernières années, tant en chiffres absolus qu'en chiffres relatifs. Au début de 1980, 5,276 régimes, soit 36 % de l'ensemble des régimes, étaient garantis par des contrats collectifs, contre 7,445 régimes, soit 46 % de l'ensemble des régimes, en 1970. Les 5,276 régimes garantis par des contrats collectifs étaient, pour la plupart, de petits régimes et regroupaient au total moins de 3 % de tous les participants. En revanche, le nombre de contrats de gestion de dépôts et de caisse en gestion distincte, dont la souplesse de fonctionnement s'apparente à celle des caisses de fiducie, a connu une forte progression. Ainsi, le nombre de contrats de gestion de dépôts est passé de 635 en 1970 à 1,979 en 1980, alors que le nombre de contrats de caisse en gestion distincte a grimpé de 281 à 1,532 au cours de la même période. Quelque 1,018 régimes, regroupant 118,450 participants, font l'objet d'une combinaison de contrats souscrits auprès de sociétés d'assurance. Il s'agit dans la majorité des cas de contrats mixtes de caisse en gestion distincte et de gestion de dépôts.

TEXT TABLE IX. Pension Plans and Members by Funding Agency, 1970 and 1980

TABLEAU EXPLICATIF IX. Régimes de retraite et participants selon le mode de financement, 1970 et 1980

Funding agency Mode de financement	Plans Régimes		Members Participants					
	1970		1980		1970		1980	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre	
Insurance companies - Compagnies d'assurances	11,067	68.5	10,467	71.7	398,761	14.2	591,058	13.2
Individual contracts - Contrats individuels	2,314	14.3	662	4.5	10,261	0.4	3,715	--
Group contracts - Contrats collectifs	7,445	46.2	5,276	36.1	208,878	7.4	124,992	2.7
Deposit administration - Contrats de gestion des dépôts	635	3.9	1,979	13.5	87,130	3.1	150,600	3.3
Segregated funds - Contrats de gestion distincte de caisse	281	1.7	1,532	10.5	42,328	1.5	193,301	4.3
Combinations - Combinaisons	392	2.4	1,018	6.9	50,164	1.8	118,450	2.6
Trusteed - Fiducie	4,384	27.2	3,835	26.2	1,703,358	60.3	3,000,283	67.0
Corporate trustees - Sociétés de fiducie	3,045	18.9	2,912	19.9	974,182	34.5	1,602,958	35.8
Individual trustees - Fiduciaires particuliers	1,311	8.1	873	5.9	669,200	23.7	1,285,605	28.7
Pension fund societies - Sociétés de caisse de retraite	15	0.1	14	--	45,444	1.6	74,210	1.6
Combinations - Combinaisons	13	0.1	36	0.2	14,532	0.5	37,510	0.8
Canadian government annuities - Rentes sur l'Etat	270	1.7	53	0.3	2,657	0.1	267	--
Combinations - Combinaisons	367	2.3	205	1.4	87,772	3.1	164,326	3.6
Government consolidated revenue funds - Fonds du revenu consolidé des administrations	19	0.1	24	0.1	607,885	21.5	719,488	16.0
Other - Autres	30	0.2	2	--	21,903	0.8	7	--
Total	16,137	100.0	14,586	100.0	2,822,336	100.0	4,475,429	100.0

Whereas most small plans tended to use insurance companies as the funding agency, most large plans used trust arrangements. The 3,835 plans that were trustee accounted for 26% of all plans, down slightly from the 27% recorded in 1970. However, these relatively few plans covered two thirds of all plan members, three million out of a total of 4.5 million. With this heavy concentration of coverage, trustee pension funds represented the most significant group of funding arrangements in terms of both annual cash flow and accumulated assets. Employee and employer contributions to trustee funds amounted to \$4.8 billion in 1979, accounting for nearly 64% of the contributions to all plans, and the book value of the assets held by these funds reached a record high of \$43.2 billion at the end of 1979. The degree to which accumulated assets of private pension plans are concentrated in trustee funds and how these funds are invested is demonstrated in the Statistics Canada publication *Trustee Pension Plans Financial Statistics*, (Catalogue 74-201, Annual).

There were 205 plans classified as combination of trustee and insured arrangements and they covered 164,326 members. The insured portion in most cases was a segregated fund contract.

The smallest category in terms of plans, only 24 in all, was the group classified as government consolidated revenue funds. This group included some of the largest plans in the country, such as the superannuation plans of the federal public service, the Armed Forces, the RCMP and the provincial public service of some of the provinces. Together they accounted for 719,488 participants, some 16% of all members in Canada at the beginning of 1980, down somewhat from 22% of the total in 1970. As the name implies, all contributions were paid into the consolidated revenues of the applicable governments and the funds were used for general government purposes. Characteristically these plans had no invested assets and so none of the funds was channelled into the financial markets.

Eligibility for Membership

Pension plans define the broad categories of employees who may participate and the conditions they must satisfy to become eligible. Some plans specifically exclude certain categories of workers such as seasonal or part-time employees. Furthermore, plans may be designed for a specific group of employees only and therefore the balance of the payroll would be excluded. Frequently in such cases, separate plans are provided for different groups of employees. Thus, a firm may have one plan for executives, another for

On a observé que la caisse de retraite de la plupart des régimes de petite taille était gérée par des sociétés d'assurance, alors que celle des régimes plus importants était confiée à des sociétés de fiducie. Les 3,835 régimes en fiducie intervenaient pour 26 % de tous les régimes, accusant ainsi une légère baisse par rapport au pourcentage enregistré en 1970 (27 %). Cependant, ces régimes, relativement peu nombreux, regroupaient les deux tiers de tous les participants, soit trois millions des 4.5 millions de cotisants. La majeure partie des participants se retrouvant dans cette catégorie, les caisses de retraite en fiducie représentaient la principale source de capitalisation, tant du point de vue de l'actif que des mouvements de la trésorerie dans l'année. Les cotisations versées par les employeurs et les salariés à des caisses de retraite en fiducie se sont élevées à 4.8 milliards de dollars en 1979, ce qui représente presque 64 % de toutes les cotisations versées au titre de l'ensemble des régimes. La valeur comptable de l'actif détenu par ces caisses de retraite a atteint un sommet de 43.2 milliards de dollars à la fin de 1979. Pour connaître exactement quelle part de l'actif des régimes de retraite en fiducie et de quelle façon il est placé, voir la publication annuelle *Régimes de pensions en fiducie - Statistique financière* (n° 74-201 au Catalogue).

Deux cent cinq régimes, regroupant 164,326 participants, sont considérés comme des régimes mixtes, c.-à-d., comme une combinaison de régime garanti et de régime en fiducie. Dans la plupart des cas, les prestations garanties étaient celles des contrats de caisse en gestion distincte.

La catégorie comptant le moins de régimes, soit seulement 24 au total, était celle du fonds du revenu consolidé de l'administration publique. On y retrouve quelques-uns des régimes les plus importants au pays, par exemple les régimes de pension de la Fonction publique fédérale, des Forces armées, de la GRC et de certaines administrations publiques provinciales. Ensemble, ces régimes intervenaient, au début de 1980, pour 719,488 participants, soit environ 16 % de tous les participants au Canada, alors que cette proportion était de 22 % en 1970. Comme l'expression l'indique, toutes les cotisations ont été versées au fond du revenu consolidé des administrations en cause et les sommes ont été affectées à l'administration publique en général. Fait intéressant à noter, comme les régimes n'ont pas fait de placements, aucune somme dans les caisses n'a été mise en circulation sur les marchés financiers.

Admissibilité

Les grandes catégories de salariés admissibles et les conditions d'adhésion varient d'un régime de retraite à un autre. En effet, certains régimes refusent expressément des catégories particulières de travailleurs, par exemple les travailleurs saisonniers ou à temps partiel. D'autres régimes s'adressent exclusivement à un groupe précis de salariés et, par conséquent, excluent tous les autres travailleurs sur la liste de paye. Dans de pareils cas, il n'est pas rare qu'on prévoit des régimes distincts pour les diverses catégories de salariés. Ainsi, une entreprise peut offrir un régime à ses cadres, un autre à ses

salaried staff and a third for hourly paid or unionized employees. Municipalities frequently cover their entire payroll with a combination of plans designed for the various categories of employees by providing separate plans for firemen, policemen, office employees, etc. Often in order to be eligible an employee must also satisfy a service or age requirement, or a combination of the two, before participation may become effective. Since eligibility for membership is based on employment classification and fulfillment of certain conditions, these characteristics are discussed separately below.

Eligibility by Class of Employee

The trend has been towards broader coverage to include all employees regardless of class of employment. At the beginning of 1980, 62% of all plans in Canada were open to all employees on the sponsor's payroll and these plans accounted for more than 67% of total membership. The balance of the plans were restricted to various classes of employees.

One large group consisting of 1,812 plans, restricted membership to salaried employees, but these plans tended to be small, covering little more than 5% of all plan members. More than 850,000 workers participated in 845 plans restricted to members of unions. Closely associated with these plans were 594 plans, covering another 142,484 members, that restricted membership to hourly paid workers.

employés à traitement et un troisième aux travailleurs horaires ou aux syndiqués. Il arrive souvent que les municipalités offrent à leurs différentes catégories de salariés, par exemple à leurs pompiers, policiers et employés de bureau, un ensemble de régimes correspondant aux besoins de chacune d'elles. De plus, pour être admissible à un régime, le salarié doit également satisfaire aux conditions d'âge ou d'années de service et parfois aux deux. Comme l'admissibilité aux régimes de retraite repose sur la catégorie d'emploi et sur un certain nombre d'autres conditions, ces éléments sont étudiés séparément ci-dessous.

Admissibilité selon la catégorie d'emploi

La tendance actuelle favorise l'inclusion de tous les salariés, quelle que soit la nature de leur emploi. Au début de 1980, 62 % de tous les régimes en vigueur au Canada étaient accessibles à tous les salariés figurant sur la liste de paye des entreprises en cause, et ces régimes regroupaient plus de 67 % de tous les participants. Quant aux autres régimes, ils s'adressaient exclusivement à diverses catégories professionnelles.

Mille huit cent douze régimes s'adressaient uniquement à des employés à traitement et la majorité comptait peu de participants, soit juste un peu plus de 5 % du nombre total d'adhérents. Près de 850,000 travailleurs cotisaient à 845 régimes réservés exclusivement aux syndiqués. En outre, 594 régimes connexes dont la participation se limitait aux travailleurs horaires regroupaient 142,484 membres.

TEXT TABLE X. Eligibility for Membership by Class of Employee, Showing Plans and Members, 1980

TABLEAU EXPLICATIF X. Admissibilité par catégorie d'emploi, selon le nombre et le pourcentage de régimes et de participants, 1980

Class of employees	Plans		Members	
Catégorie d'emploi	Régimes		Participants	
	No.	%	No.	%
	nbre		nbre	
All employees – Tous les salariés	9,054	62.1	3,013,890	67.3
Salaried – Employés à traitement	1,812	12.4	241,795	5.4
Hourly – Travailleurs horaires	594	4.1	142,484	3.2
Executive – Cadres	1,054	7.2	4,851	0.1
Supervisory – Surveillants	211	1.4	10,009	0.2
Combination – Combinaison de catégories	215	1.5	20,925	0.5
Union members – Salariés syndiqués	845	5.8	850,395	19.0
Other – Autres	775	5.3	188,277	4.2
Variable by sex – Variable selon le sexe	26	0.2	2,803	0.1
Total	14,586	100.0	4,475,429	100.0

One of the largest of the remaining groups was the 1,054 plans restricted to executives, but these plans, by their very nature, tended to be small and accounted for fewer than 5,000 members. These "top hat" plans

Un des groupes les plus importants se composait de 1,054 régimes destinés exclusivement aux cadres. De par leur nature, ces régimes étaient en général de petite taille; en effet, ils comptaient moins de 5,000 participants. Les régimes

were much more numerous in the sixties and early seventies, but limitations placed by Revenue Canada on "significant shareholder" plans in 1968 resulted in the termination of a large number of such plans after that date. Revenue Canada's position was that plans could not be primarily for the benefit of a shareholder, i.e., "... one who, alone or in combination with a parent, spouse or child, owns, controls or has a beneficial interest... in shares that represent 10% or more of the voting power attached to the shares of a company that is participating in the plan".² Restrictions were placed on participation by such shareholders in a company pension plan and plans covering them only were precluded entirely. These restrictions were largely lifted in January 1980, subsequent to the reference date of this report. However, a new policy was issued in December 1980 suspending registration of those plans established after December 31, 1980, to permit the Department to study their social and revenue impact and establish new rules for registration.

Eligibility in 775 plans could not be allocated to any of the broad categories used in the classification system. Many of these plans restricted membership to such classes as non-teaching staffs, non-union employees, office staffs, key personnel and so on. Also some plans restricted membership to employees in a specific geographic location and a few imposed different restrictions for men and women. The most significant change within this group has been the rapid decline over the past six years in the number of plans that restricted membership on the basis of sex, dropping from more than 400 in 1974 to 132 by 1980. Many of these plans were in industries which have predominantly male workers. Only a handful of small plans (eight) restricted membership to women workers.

The contrast between the public and private sectors in respect of eligibility by class of employee was striking. In the public sector 82% of the plans provided for unrestricted membership; the figure was 61% with private sector plans. The difference is more pronounced in terms of membership. Virtually all (96%) public sector members were in plans that permitted unrestricted participation; only 45% of private sector members were in such plans. Of the 845 plans restricted to union employees 831 were in the private sector and they covered 98% of all members in union plans.

Compulsory and Voluntary Participation

Participation in a pension plan may or may not be a condition of employment. Generally, in non-contributory plans, all employees who fulfill eligibility requirements automatically participate whereas the

s'adressant aux cadres étaient très répandus dans les années 60 et au début des années 70, mais, en 1968, les restrictions imposées par Revenu Canada sur les régimes contrôlés par un actionnaire principal a entraîné la disparition d'un grand nombre de ces régimes. L'argument invoqué par Revenu Canada était que le but premier des régimes n'est pas de profiter à un actionnaire, c'est-à-dire à une personne qui, seule ou avec un parent, un conjoint ou un enfant possède, contrôle ou détient un intérêt bénéficiaire sur des actions qui représentent 10 % et plus du droit de vote de la société qui participe au régime². Des restrictions ont été imposées sur la participation de pareils actionnaires au régime de retraite d'une société et les régimes s'adressant exclusivement à ces derniers ont été complètement interdits. Ces restrictions ont été pour la plupart levées en janvier 1980, soit après la date de référence de ce bulletin. Cependant, une nouvelle directive émise en décembre 1980 interdit d'agréer les régimes créés après le 31 décembre 1980 afin que le Ministère puisse étudier leur incidence sociale et leurs répercussions sur l'économie de même qu'établir de nouvelles règles d'agrément.

Dans le cas de 775 régimes, l'admissibilité n'a pu être définie en fonction des grandes catégories d'emploi utilisées dans la classification. Nombre de ces régimes s'adressaient exclusivement à certaines catégories professionnelles comme le personnel non enseignant, les salariés non syndiqués, le personnel de bureau, le personnel d'encadrement, etc. De plus, certains régimes ne visaient que les travailleurs dans des régions précises et quelques-uns imposaient même des conditions différentes selon le sexe. Le changement le plus notable qui s'est produit à l'intérieur de ce groupe au cours des six dernières années est la chute du nombre de régimes s'adressant exclusivement aux hommes ou aux femmes. En effet, leur nombre est tombé de plus de 400 en 1974 à 132 en 1980. Beaucoup de ces régimes visaient des branches d'activité à prédominance masculine. Quelques rares régimes (huit) ne s'adressaient qu'aux femmes.

Au chapitre de l'admissibilité selon la catégorie d'emploi, il existe une différence marquée entre les secteurs public et privé. Dans le secteur public, 82 % des régimes sont accessibles à toutes les catégories professionnelles, contre 61 % des régimes du secteur privé. Le contraste est encore plus frappant au niveau du nombre des participants. La quasi-totalité (96 %) des adhérents du secteur public participent à des régimes non restrictifs, contre 45 % seulement des participants aux régimes du secteur privé. Huit cent trente et un des 845 régimes réservés exclusivement aux salariés syndiqués étaient des régimes du secteur privé et regroupaient 98 % de tous les syndiqués participant à des régimes.

Participation obligatoire et facultative

La participation à un régime de retraite peut être une condition d'emploi. Règle générale, dans les régimes non contributifs, tous les salariés qui satisfont aux conditions d'admissibilité deviennent automatiquement des participants,

² See Revenue Canada, Taxation, Information Circular 72-13R7.

² Voir la Circulaire d'information 72-13R7 de Revenu Canada Impôt.

question of choice is a factor in contributory plans. Therefore, the analysis in this section will be confined to contributory plans only.

The proportion of contributory plans that provided for employee participation on a voluntary basis stood at 71% during the sixties and the first half of the seventies but, since 1976, this percentage has been declining and at the beginning of 1980 it was just slightly more than 64%. This high proportion of voluntary plans, however, covered only 15% of all contributory plan members in 1980. Contributory plans that provided for compulsory membership approximated 25% of the total before 1976, but by 1980 had increased to more than 34%. These plans, however, covered more than 83% of all contributory plan members, indicating that most of the larger plans provided for mandatory participation.

tandis que, dans le cas des régimes contributifs, la participation peut aussi être facultative. L'analyse qui suit porte donc uniquement sur les régimes contributifs.

Durant les années 60 et la première moitié de la décennie suivante, la proportion de régimes contributifs à participation facultative est demeurée constante (71 %). Depuis 1976, ce pourcentage a connu une baisse et, au début de 1980, il était d'à peine 64 %. Cependant, malgré le pourcentage élevé de régimes à participation facultative, ces derniers ne regroupent que 15 % de l'ensemble des participants aux régimes contributifs en 1980. La proportion de régimes contributifs à participation obligatoire est passée d'environ 25 % de l'ensemble des régimes avant 1976 à plus de 34 % en 1980. Ces régimes regroupaient toutefois plus de 83 % de tous les participants aux régimes contributifs, ce qui signifie que la participation à la plupart des gros régimes est obligatoire.

TEXT TABLE XI. Compulsory and Voluntary Participation - Contributory Plans, 1960, 1974, 1978 and 1980

TABLEAU EXPLICATIF XI. Participation obligatoire et facultative - Régimes contributifs, 1960, 1974, 1978 et 1980

Participation	1960		1974	
	Plans	Per cent	Plans	Per cent
	Régimes	Pourcentage	Régimes	Pourcentage
Compulsory - Obligatoire	2,079	25.0	2,921	23.8
Voluntary - Facultative	5,936	71.5	8,808	71.7
Other - Autres	285	3.4	550	4.5
Total	8,300	100.0	12,279	100.0
	1978		1980	
	Plans	Per cent	Plans	Per cent
	Régimes	Pourcentage	Régimes	Pourcentage
Compulsory - Obligatoire	3,566	30.8	3,756	34.2
Voluntary - Facultative	7,798	67.5	7,042	64.1
Other - Autres	196	1.7	177	1.6
Total	11,560	100.0	10,975	100.0

Slightly more than 200 plans were closed to either new male, new female or all new employees. In Text Table XI the participation condition of the male employees was used if the females were not eligible and that for the females was used if males were not eligible. The 177 plans classified as "Other" included 105 plans that were closed to all new employees and 72 plans that were either compulsory for males and voluntary for females or voluntary for males and compulsory for females.

Un peu plus de 200 régimes n'acceptaient pas les femmes ou les hommes nouvellement embauchés, ou encore les nouvelles recrues. Dans le tableau explicatif XI, on s'est servi du taux de participation obligatoire et facultative des hommes lorsque les femmes n'étaient pas admissibles et de celui des femmes lorsque les hommes ne l'étaient pas. Les 177 régimes classés dans la catégorie "Autres" sont composés de 105 régimes qui n'acceptaient pas les nouveaux salariés et de 72 autres qui étaient obligatoires pour les hommes et facultatifs pour les femmes ou vice versa.

TEXT TABLE XII. Compulsory and Voluntary Participation for New Employees in Contributory Plans, by Public and Private Sectors, Showing Plans and Members, 1980

TABLEAU EXPLICATIF XII. Participation obligatoire et facultative des nouveaux salariés aux régimes contributifs dans les secteurs public et privé, selon le nombre et le pourcentage de régimes et de participants, 1980

	Plans - Régimes		Members - Participants	
	No.	%	No.	%
	nbre		nbre	
Participation and sector - Participation et secteur:				
Both sectors -- Les deux secteurs:				
Compulsory - Obligatoire	3,722	33.9	2,605,294	83.3
Voluntary - Facultative	6,972	63.5	472,583	15.1
Plan closed to new members - Régime fermé aux nouveaux salariés	105	1.0	31,875	1.0
Variable by sex - Variable selon le sexe	176	1.6	19,947	0.6
Total	10,975	100.0	3,129,699	100.0
Public sector - Secteur public:				
Compulsory - Obligatoire	365	55.0	1,785,908	91.6
Voluntary - Facultative	260	39.1	133,469	6.9
Plan closed to new members - Régime fermé aux nouveaux salariés	35	5.3	29,300	1.5
Variable by sex - Variable selon le sexe	4	0.6	151	-
Total	664	100.0	1,948,828	100.0
Private sector - Secteur privé:				
Compulsory - Obligatoire	3,357	32.5	819,386	69.4
Voluntary - Facultative	6,712	65.1	339,114	28.7
Plan closed to new members - Régime fermé aux nouveaux salariés	70	0.7	2,575	0.2
Variable by sex - Variable selon le sexe	172	1.7	19,796	1.7
Total	10,311	100.0	1,180,871	100.0

An analysis of contributory plans in the public sector produces a vastly different picture from a study of the private sector. Fifty-five per cent of such public sector plans provided for compulsory membership for both men and women. Most of the large employers in the public sector made membership in their plans mandatory and, as a result, almost 92% of contributory, public sector membership fell in this category.

In the private sector, fewer than 33% of contributory plans had compulsory participation for new employees, but these plans covered almost 70% of the members.

Eligibility Conditions

Eligibility conditions determine the earliest date at which an employee may participate in the plan. The most common conditions involve the attainment of a minimum age and/or the completion of a minimum period of service. The use of a maximum age is

Une situation très différente ressort de l'analyse des régimes contributifs dans le secteur public. Cinquante-cinq pour cent de ces régimes prévoient la participation obligatoire des hommes et des femmes. La plupart des employeurs importants du secteur public offrent des régimes à participation obligatoire et, par conséquent, ceux-ci regroupent presque 92 % du nombre total de participants aux régimes contributifs en vigueur dans ce secteur.

Dans le secteur privé, moins de 33 % des régimes contributifs exigent la participation obligatoire des nouveaux salariés, et ils regroupent presque 70 % des participants.

Conditions d'adhésion

Les conditions d'adhésion précisent la date à partir de laquelle le salarié peut commencer à participer à un régime. La plupart des régimes imposent un âge minimum ou un nombre minimum d'années de service. Ils fixent assez souvent un âge maximum, en plus d'autres conditions. Le tableau 5

also quite common but is generally used in conjunction with other conditions. Table 5 in the body of this report provides detailed data on age and service eligibility requirements for both contributory and non-contributory plans.

Although only 16% of all plans had no service or age requirements so that qualified employees may participate as soon as they are hired, they nevertheless covered 38% of all plan members. Non-contributory plans, which accounted for 1.3 million members, had a greater tendency to permit unrestricted participation than did contributory plans. At the beginning of 1980, 41% of all non-contributory plans imposed no service or age conditions; the same situation prevailed with just 8% of all contributory plans. The non-contributory plans with no eligibility conditions covered 71% of the membership in such plans, while no eligibility conditions were imposed on 24% of the membership in contributory plans. Different patterns were also observed in the private and public sectors. Some 46% of the private sector members were in plans that imposed no eligibility conditions, whereas in the public sector fewer than 28% of the members were in such plans.

A minimum period of service was the sole precondition for participation in nearly 24% of the plans and in another 49% of the plans service was combined with age so that some service requirement was found in a total of nearly 73% of all plans, but these covered less than 30% of all members. The effect of the service condition was minimal because most members were in plans where service was limited to one year or less. In fact, for 74% of the 10,614 plans that had a minimum service requirement for plan participation, the length of service was one year or less and, for another 15%, the number was two years.

A minimum age condition was included in nearly 40% of all plans, mostly combined with a service and/or maximum age requirement. Only in 230 plans was it used as a single condition. Plans with a minimum age condition covered 34% of all members and the age for these 5,791 plans was concentrated in the 20 to 24 age group, where 39% of these plans were located.

Some 40% of all plans, covering 29% of total membership, included a maximum age, generally combined with other conditions, as an eligibility requirement. Only 3% of the plans used it as a single condition. Some maximum ages were as low as 40 or even younger, but the most common was in the 60 to 64 range where 60% of the 5,870 plans having a maximum age restriction were located.

At one time, it was not unusual to find different eligibility conditions for men and women. In recent years the trend has been to have common conditions for men and women, no doubt reflecting the influence

contient des données détaillées sur les conditions d'âge et les années de service requises pour être admissibles aux régimes contributifs et non contributifs.

Quoique seulement 16 % des régimes n'imposent pas de conditions d'âge ni un nombre minimum d'années de service permettant ainsi aux salariés admissibles de s'y inscrire dès leur entrée en fonction, ces régimes regroupent néanmoins 38 % du nombre total d'adhérents. La tendance à ne poser aucune condition d'adhésion est plus répandue dans le cas des régimes non contributifs qui comptent 1.3 million de participants, que dans celui des régimes contributifs. Au début de 1980, 41 % de l'ensemble des régimes non contributifs n'imposaient aucune condition d'âge ni d'années de service, contre seulement 8 % de tous les régimes contributifs. Les régimes non contributifs qui ne posaient aucune condition d'adhésion englobaient 71 % des participants à tous les régimes non contributifs, alors que les régimes contributifs répondaient pour 24 %. On a également observé des divergences entre le secteur privé et le secteur public. Quelque 46 % des membres du secteur privé participaient à des régimes qui n'imposaient aucune condition d'adhésion, en comparaison de moins de 28 % dans le secteur public.

Vingt-quatre pour cent des régimes n'exigeaient de leurs participants qu'un nombre minimum d'années de service et 49 % imposaient, outre cette condition, un âge minimum, de sorte que près de 73 % de l'ensemble des régimes, qui regroupaient d'ailleurs moins de 30 % de tous les participants, exigeaient un nombre minimum d'années de service. Cette condition d'adhésion a eu peu d'incidence, puisque la plupart des membres faisaient partie de régimes exigeant une année de service ou moins. En fait, dans 74 % des 10,614 régimes qui avaient cette condition d'adhésion, le nombre minimum d'années de service requis était fixé à une année ou moins et à deux ans dans 15 % de ces régimes.

Près de 40 % de l'ensemble des régimes imposaient un âge minimum et, dans la plupart des cas, un nombre minimum d'années de service ou un âge maximum. Seulement 230 régimes n'exigeaient qu'un âge minimum. Les régimes qui imposaient un âge minimum visaient 34 % de tous les participants. L'âge d'admissibilité dans 39 % de ces 5,791 régimes variait le plus souvent de 20 à 24 ans.

Environ 40 % de tous les régimes, dont la participation représentait 29 % du nombre total d'adhérents, prévoyaient un âge maximum et habituellement un certain nombre d'autres conditions. Seulement 3 % des régimes ne posaient que cette condition. L'âge maximum était dans quelques cas fixé à 40 ans, voire même plus tôt, mais il variait le plus souvent de 60 à 64 ans. En effet, 60 % des 5,870 régimes imposant un âge maximum se classaient dans ce groupe d'âge.

Auparavant, il n'était pas rare que les conditions d'adhésion différaient selon le sexe. Depuis quelques années, on tend à uniformiser ces conditions, probablement pour respecter les lois provinciales régissant les droits de la personne, en vertu

of provincial human rights legislation which prohibits sex discrimination in employee benefit programs. These differences which had already reached a low level in 1978 declined even further by the beginning of 1980 when fewer than 1% of all participants were in plans that had a different service requirement for men and women; and fewer than 2% of the members were in plans with different minimum and/or maximum ages.

Type of Plan

Even though pension plans are frequently designed to provide benefits in the events of death, disability or termination of employment prior to retirement, the main purpose of the plan is to provide a retirement benefit to the member. Amongst the plans operating in Canada a variety of methods is used to calculate retirement benefits. These methods can be reduced to two broad categories: defined contribution plans and defined benefit plans. Under the defined contribution method, the employer and, in the case of contributory plans, the employees as well are committed to a specified contribution rate. Accrued benefits will vary, depending on the amount of contributions accumulated. Under the defined benefit method, benefits are predetermined by a formula and employer contributions are not predetermined but will depend on the costs generated by the pension promised, taking into consideration employee contributions, if any.

Defined contribution plans are essentially money purchase plans, where usually contributions are a fixed percentage of the employee earnings, a fixed dollar amount or a specified number of cents per hour worked. Profit sharing pension plans are a variation of money purchase plans, differing only in the basis on which contributions are made. Contributions by the employer are a function of the firm's profits with a defined minimum rate.

Defined benefit plans may be subdivided into several classifications depending on the formula used to calculate benefits. Flat benefit plans, as the term indicates, provide a fixed benefit under a formula that usually disregards level of earnings of the participants and sometimes even the number of years of plan participation.

By far the most prominent category of plans in terms of membership is the unit benefit type. Under unit benefit plans, members earn a unit of pension, usually expressed as a percentage of earnings, for each year of credited service with the employer. The earnings base for the calculation of benefits varies and unit benefit plans can be subdivided into separate classifications subject to the base used. In career

desquelles il est interdit d'établir des distinctions selon le sexe dans les programmes de prestations qui s'adressent aux salariés. Les écarts observés, qui s'étaient déjà considérablement atténués en 1978, se sont amenuisés encore davantage depuis. Ainsi, au début de 1980, moins de 1 % de tous les participants étaient inscrits à des régimes dont les conditions d'adhésion au titre du nombre d'années de service variaient selon le sexe, et moins de 2 % des participants cotisaient à des régimes dont les conditions d'âge (minimum ou maximum) différaient également selon le sexe.

Genre de régimes

Bien que les régimes de retraite soient souvent établis de façon à prévoir le service de prestations en cas de décès, d'invalidité ou de cessation d'emploi avant la retraite, leur but premier est de verser des prestations de retraite à leurs participants. Un éventail de méthodes sert au calcul des prestations de retraite des régimes en vigueur au Canada. Il est possible de ramener ces méthodes à deux grandes catégories: les régimes à cotisations déterminées et les régimes à prestations déterminées. Dans le premier cas, l'employeur de même que les salariés, s'il s'agit de régimes contributifs, s'engagent à verser des cotisations selon un taux fixe. Les prestations acquises varient en fonction du montant total des cotisations versées. Dans le second cas, les prestations sont établies d'après une méthode de calcul de la rente, et les cotisations de l'employeur ne sont pas déterminées d'avance mais fixées en fonction des coûts liés à la rente promise, compte tenu, s'il y a lieu, des cotisations des salariés.

Les régimes à cotisations déterminées sont essentiellement des régimes à cotisation fixée d'avance dans lesquels les cotisations représentent un pourcentage du salaire, une somme fixe ou un certain nombre de cents par heure travaillée. Les régimes de participation aux bénéfices sont une variante des régimes à cotisation fixée d'avance; la méthode de calcul de la cotisation est la seule chose qui les distingue. La cotisation patronale est fonction des bénéfices de l'entreprise et soumise à un taux minimum.

Les régimes à prestations déterminées se répartissent en plusieurs catégories selon la méthode de calcul des prestations utilisée. Comme l'expression l'indique, les régimes à rentes forfaitaires prévoient une rente de retraite fixe, établie habituellement sans égard au niveau de salaire des participants et, parfois même, au nombre d'années de participation.

Les régimes pourcentage de salaire sont de loin les plus importants en ce qui a trait à la participation. Les participants à ces régimes acquièrent un élément de retraite, habituellement exprimé en pourcentage du salaire, pour chaque année de service accumulée auprès de l'employeur. Le salaire servant de base au calcul de la rente varie et les régimes pourcentage de salaire se répartissent en diverses catégories, selon ce salaire de base. Dans le cas des régimes salaire moyen de la carrière,

average plans, the pension is based on the participant's average earnings over the entire period of membership in the plan. Final earnings plans are those for which the unit of pension for each year of credited service is expressed as a fixed percentage of the employee's earnings at retirement. In final average earnings plans, the earnings base is the average of earnings over a specified period immediately before retirement and, in average best plans, it is the average during a specified period of the employee's highest earnings. Finally, a small number of plans calculate the pension benefit on the basis of a specific percentage of earnings at a specific time generally without regard to years of service and these are called level percentage of earnings plans.

Unit benefit plans maintained their dominant position in terms of membership, covering nearly 72% of the members of all plans in the public and private sectors combined. While the proportion of members covered by unit benefit plans varied by only 3% between 1960 and 1980 the percentage of plans that belonged to this type increased steadily over this period from 31% to more than 46%. Average best earnings plans continued to maintain their dominant position in terms of membership in 1980, covering almost 77% of all unit benefit plan members and 55% of the total membership in private pension plans. This concentration of membership was in less than 13% of all plans indicating that average best earnings plans tended to be predominantly large. Although career average plans accounted for 31% of all plans, little changed from 1970, the decline in membership, first observed in 1970, continued so that, by 1980, these plans covered less than 14% of total membership. Only a handful of plans, covering slightly more than 3% of all members, based benefits on final and final average earnings.

Money purchase plans, which represented the largest type in the surveys conducted between 1960 and 1976, fell to second place after unit benefit plans in 1978 and continued to decline in both actual and relative terms to just over 6,000 plans and 41% of the total by 1980. In terms of membership, they had little significance in the overall private pension plan system, since they covered fewer than 5% of all members. Even in 1960, when money purchase plans accounted for 60% of all plans, only 13% of the total membership participated in this type of plan.

Ranking second in terms of members were flat benefit plans which, over the past decade or so, have recorded a consistent increase in membership and, to a lesser degree, in plans as well. In 1960, there were only 411 flat benefit plans with 177,000 members.

la rente est calculée en fonction du salaire moyen du participant durant toute sa période de cotisation. Quant aux régimes salaire de fin de carrière, il s'agit de régimes dans lesquels l'élément de retraite correspondant à chaque année de service accumulée est exprimé en pourcentage fixe du revenu du salarié au moment de sa retraite. La rente de retraite est calculée en fonction du salaire moyen d'une période arrêtée précédant immédiatement la retraite, dans le cas des régimes salaire moyen de fin de carrière, et en fonction de la moyenne des plus hauts salaires durant une période déterminée de la carrière dans celui des régimes salaire maximal moyen. Enfin, il existe un petit nombre de régimes dont la rente de retraite est calculée d'après un pourcentage déterminé du salaire à un moment donné, habituellement sans égard au nombre d'années de service. Il s'agit des régimes pourcentage fixe du salaire.

Comme par le passé, les participants aux régimes pourcentage de salaire ont constitué près de 72 % des adhérents aux régimes des secteurs public et privé. Bien que la proportion des participants ait varié de seulement 3 % entre 1960 et 1980, le nombre des régimes pourcentage de salaire a connu une augmentation soutenue au cours de cette période, passant de 31 % à plus de 46 %. Les régimes salaire maximal moyen dominant toujours avec presque 77 % de tous les participants aux régimes pourcentage de salaire et 55 % du nombre total d'adhérents aux régimes de retraite privés. Le fait que ces membres se retrouvent dans moins de 13 % de tous les régimes indique que les régimes salaire maximal moyen sont en général des régimes importants. Le pourcentage des régimes salaire moyen de la carrière a peu varié par rapport à 1970 (31%), mais le mouvement à la baisse du nombre d'adhérents, observé pour la première fois en 1970, s'est poursuivi de sorte qu'en 1980 ces régimes regroupaient moins de 14 % du nombre total de participants. Les régimes dans lesquels les prestations de retraite étaient calculées en fonction du salaire final ou du salaire moyen de fin de carrière étaient très peu nombreux et comptaient juste un peu plus de 3 % de tous les participants.

Les régimes à cotisation déterminée qui, d'après les résultats d'enquêtes menées entre 1960 et 1976, ont dominé pendant cette période, se classaient en deuxième position après les régimes pourcentage de salaire en 1978. Exprimée en valeur relative et absolue, leur proportion a continué de régresser pour atteindre seulement un peu plus de 6,000 régimes en 1980, soit 41 % de l'ensemble des régimes. Ils revêtent cependant peu d'importance dans l'ensemble des régimes privés, vu le petit nombre de participants qu'ils comptent, soit moins de 5 % du nombre total d'adhérents. Même en 1960, les régimes à cotisation déterminée ne regroupaient que 13 % de tous les participants, alors qu'ils intervenaient pour 60 % de tous les régimes.

Sur le plan de la participation, les régimes à rentes forfaitaires se classent au deuxième rang. Au cours de la dernière décennie, on a observé une hausse constante du nombre d'adhérents et, dans une moindre mesure, un accroissement du nombre de régimes. En 1960, on dénombrait seulement

By 1980, the number of plans had increased to 1,253 and covered nearly 973,000 members, 21.7% of the total. This high proportion of participants covered by only 8.5% of the plans was due to the fact that they included many of the large multi-employer and union negotiated plans.

A different profile emerges from an examination of the types of plans by sector, as is illustrated in Table 7 in the body of this report. In the public sector 56% of the plans were of the unit benefit type and these plans included virtually all (98%) of the 1,970,000 covered members in the sector. Most of the participants in unit benefit plans were in those with an average best earnings formula. While 41% of public sector plans were classified as money purchase they accounted for just 1% of the members. Only 10 plans, covering 16,101 members, were of the flat benefit type.

In sharp contrast, only 51.5% of the private sector members were in plans of the various unit benefit types and fewer than half these members were in average best earnings plans. Most of the remaining members in unit benefit plans were in plans with a career average formula. Some 38% of the members in the private sector were in flat benefit plans, whereas such was the case in fewer than 1% in the public sector. Money purchase plans accounted for 41% of all private sector plans, but most of these were small, covering fewer than 8% of total membership.

Integration with Canada and Quebec Pension Plans

For purposes of this report "integrated plans" are defined as those that provide a lower level of contributions and/or benefits on all or part of the years maximum pensionable earnings (YMPE) under the Canada and Quebec pension plans (C/QPP) or that provide for pensions to be reduced by all or part of the C/QPP benefits.

From 1970 to 1980 the incidence of integration increased in terms of the proportion of plans and declined somewhat with regard to the percentage of membership. In 1970 one third of the pension plans in Canada were integrated with the C/QPP and they covered three quarters of the plan members. These proportions had changed by the beginning of 1980 to 41.4 % of the plans and 68.7 % of the members.

411 régimes à rentes forfaitaires regroupant 177,000 membres. Vingt ans plus tard, le nombre de régimes était passé à 1,253 et celui des participants à presque 973,000, soit 21.7 % du nombre total d'adhérents. Cette forte proportion de participants (rappelons que ces régimes ne constituaient que 8.5 % de tous les régimes) s'explique par le fait qu'il s'agissait souvent de gros régimes offerts par plusieurs employeurs et inclus dans une convention collective.

Comme l'indique le tableau 7, des tendances différentes se dégagent de l'étude des régimes selon le secteur. Dans le secteur public, 56 % des régimes offraient un pourcentage du salaire et regroupaient la quasi-totalité (98 %) des 1,970,000 participants de ce secteur. La plupart des participants à ces régimes avaient opté pour la formule de salaire maximal moyen. Les régimes à cotisation déterminée représentaient 41 % des régimes du secteur public, mais regroupaient seulement 1 % de tous les adhérents. Les régimes à rentes forfaitaires qui comptaient 16,101 participants, n'étaient qu'au nombre de 10.

Dans le secteur privé, en revanche, seulement 51.5 % des participants versaient des cotisations à des régimes pourcentage de salaire et moins de la moitié d'entre eux avaient opté pour des régimes salaire maximal moyen. La plupart des autres participants aux régimes pourcentage de salaire étaient inscrits à des régimes salaire moyen de la carrière. Environ 38 % des adhérents dans le secteur privé participaient à des régimes à rentes forfaitaires, contre moins de 1 % dans le secteur public. Les régimes à cotisation déterminée intervenaient pour 41 % de tous les régimes privés, mais la plupart étant peu importants, on y retrouvait moins de 8 % des adhérents.

Coordination aux Régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec

Aux fins de la présente étude, les "régimes coordonnés" désignent les régimes qui prévoient la réduction des prestations ou des cotisations (ou des deux) sur la totalité ou une partie du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAOP) en vertu du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec (RPC/RRQ), ou qui prévoient que la totalité ou une partie des prestations du RPC/RRQ sera déduite des rentes.

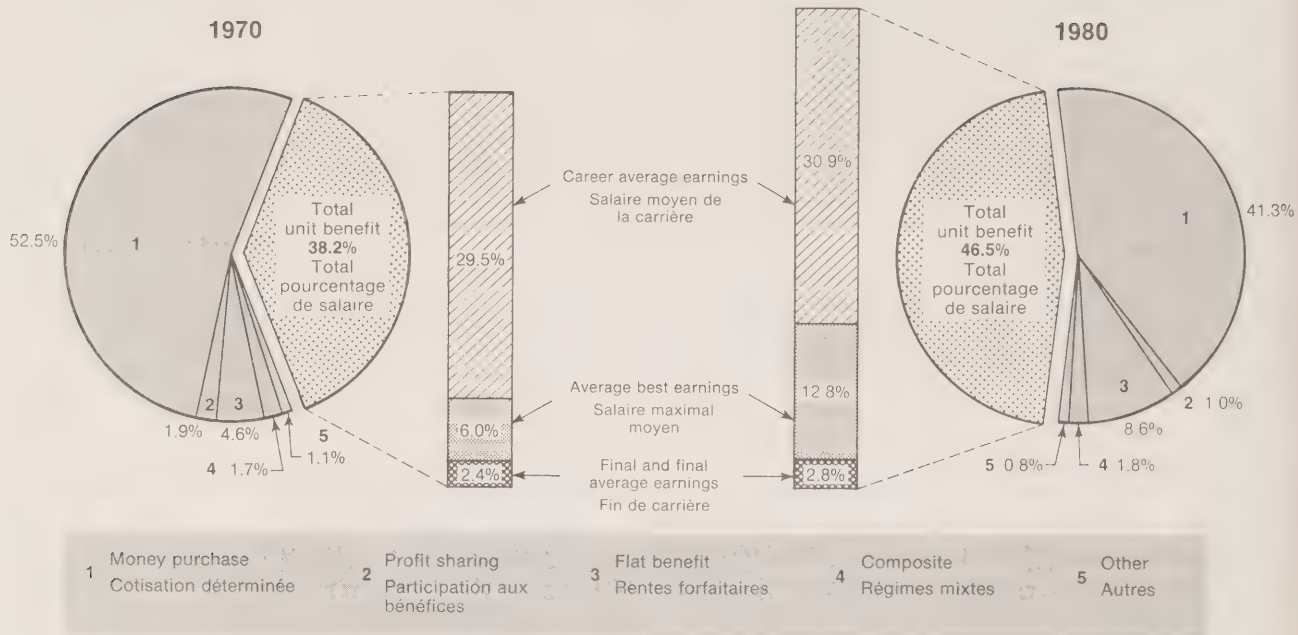
De 1970 à 1980, la prise en compte de la coordination s'est accrue en termes de régimes mais a régressé quelque peu en termes d'adhérents. En 1970, le tiers des régimes de retraite au Canada était coordonné avec le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec, et regroupaient les trois quarts des participants. Au début de 1980, ces proportions étaient passées à 41.4 % des régimes et à 68.7 % des participants.

Figure III

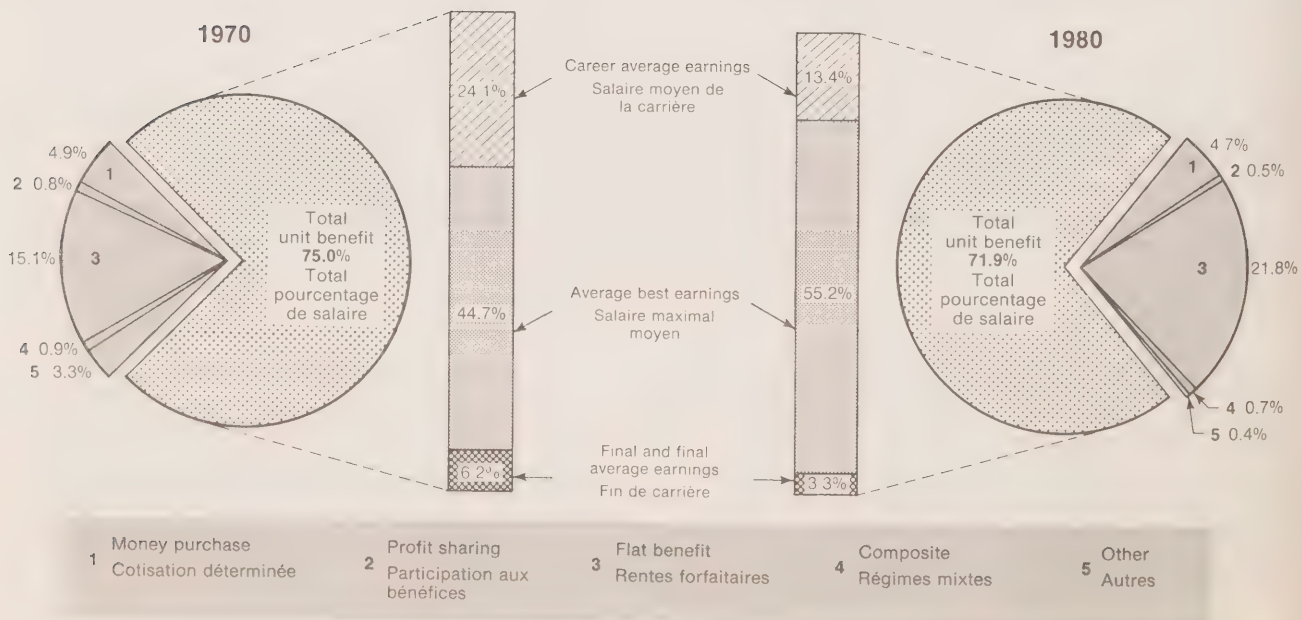
Pension Plans and Membership by Type of Benefit, 1970 and 1980

Régimes et participants selon le genre de prestations, 1970 et 1980

**Plans
Régimes**



**Members
Participants**



TEXT TABLE XIII. Plans and Members by Type of Benefit, 1960, 1965, 1970, 1974, 1978 and 1980

TABLEAU EXPLICATIF XIII. Régimes et participants selon le genre de prestations, 1960, 1965, 1970, 1974, 1978 et 1980

Type of benefit	1960				1965				1970			
Genre de prestations	Plans		Members		Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes		Participants		Régimes		Participants		Régimes		Participants	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
Unit benefit - Pourcentage de salaire:												
Final earnings - Salaire final	28	0.3	10,793	0.6	44	0.3	23,434	1.0	16	0.1	5,613	0.2
Final average earnings - Salaire moyen de fin de carrière	270	3.0	283,720	15.2	288	2.1	261,800	11.2	377	2.3	169,798	6.0
Average best earnings - Salaire maximal moyen	117	1.3	632,295	34.0	238	1.7	859,771	36.7	970	6.0	1,260,917	44.7
Career average - Salaire moyen de la carrière	2,370	26.6	468,247	25.1	3,956	29.0	667,224	28.4	4,753	29.5	679,631	24.1
Level percentage of earnings - Pourcentage fixe du salaire	84	0.6	1,034	..	46	0.3	2,721	0.1
Total	2,785	31.2	1,395,055	74.9	4,610	33.7	1,813,263	77.3	6,162	38.2	2,118,680	75.1
Money purchase - Cotisation déterminée												
Profit sharing - Participation aux bénéfices	211	2.4	23,616	1.3	351	2.6	28,253	1.2	310	1.9	21,374	0.8
Unit benefit - Rentes forfaitaires	411	4.6	177,059	9.5	689	5.0	327,932	14.0	742	4.6	424,623	15.0
Composite - Régimes mixtes	121	1.4	24,824	1.3	227	1.7	23,185	1.0	265	1.6	26,221	0.9
Other - Autres	25	0.2	277	..	187	1.2	93,758	3.3
Grand - Total - Général	8,920	100.0	1,862,681	100.0	13,660	100.0	2,345,648	100.0	16,137	100.0	2,822,336	100.0
1974												
	Plans		Members		Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes		Participants		Régimes		Participants		Régimes		Participants	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
Unit benefit - Pourcentage de salaire:												
Final earnings - Salaire final	24	0.2	6,691	0.2	24	0.2	9,445	0.2	22	0.1	9,441	0.2
Final average earnings - Salaire moyen de fin de carrière	407	2.6	168,500	4.9	388	2.6	114,151	2.7	392	2.6	139,898	3.1
Average best earnings - Salaire maximal moyen	1,245	7.9	1,685,556	49.2	1,644	10.9	2,338,926	55.8	1,863	12.7	2,468,474	55.1
Career average - Salaire moyen de la carrière	5,057	31.9	689,110	20.1	4,792	31.7	598,832	14.3	4,505	30.8	603,731	13.4
Level percentage of earnings - Pourcentage fixe du salaire	34	0.2	576	..	21	0.1	706	..	11	..	298	..
Total	6,767	42.8	2,550,433	74.4	6,869	45.5	3,062,060	73.0	6,793	46.5	3,221,842	71.9
Money purchase - Cotisation déterminée												
Profit sharing - Participation aux bénéfices	258	1.6	19,184	0.6	175	1.2	20,777	0.5	149	1.0	19,870	0.4
Unit benefit - Rentes forfaitaires	878	5.5	622,910	18.2	1,150	7.6	861,866	20.6	1,253	8.5	972,739	21.7
Composite - Régimes mixtes	230	1.5	34,241	1.0	244	1.6	26,718	0.6	248	1.7	32,905	0.7
Other - Autres	188	1.2	23,542	0.7	135	0.9	21,822	0.5	122	0.8	16,668	0.3
Grand - Total - Général	15,853	100.0	3,424,245	100.0	15,095	100.0	4,193,244	100.0	14,586	100.0	4,475,429	100.0

The high ratio of members in integrated plans was due largely to the heavy weighting of the public sector where virtually all members (nearly 97%) were in integrated plans. In sharp contrast, fewer than 47% of the members in the private sector were in plans that were integrated, a considerable decline from 58% in 1970.

Le taux élevé de participation aux régimes coordonnés est imputable essentiellement à l'importance considérable des régimes du secteur public, dont presque tous les participants (près de 97 %) étaient inscrits à des régimes coordonnés. Par contre, moins de 47 % des adhérents dans le secteur privé participaient à des régimes coordonnés, ce qui représente une baisse considérable par rapport au pourcentage enregistré en 1970 (58 %).

TEXT TABLE XIV. Integrated and Non-integrated Plans by Sector, 1970, 1978 and 1980

TABLEAU EXPLICATIF XIV. Régimes coordonnés et non coordonnés par secteur, 1970, 1978 et 1980

Sector Secteur	1970				1978				1980			
	Plans		Members		Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes		Participants		Régimes		Participants		Régimes		Participants	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
All plans - Tous les régimes:												
Integrated plans - Régimes coordonnés	5,379	33.3	2,103,984	74.5	6,194	41.0	2,936,631	70.0	6,038	41.4	3,072,609	68.7
Non-integrated plans - Régimes non coordonnés	10,758	66.7	718,352	25.5	8,901	59.0	1,256,613	30.0	8,548	58.6	1,402,820	31.3
Total	16,137	100.0	2,822,336	100.0	15,095	100.0	4,193,244	100.0	14,586	100.0	4,475,429	100.0
Public sector - Secteur public:												
Integrated plans - Régimes coordonnés	399	56.0	1,203,187	94.7	364	55.1	1,797,386	96.9	351	50.9	1,907,050	96.8
Non-integrated plans - Régimes non coordonnés	313	44.0	67,584	5.3	297	44.9	57,128	3.1	339	49.1	62,881	3.2
Total	712	100.0	1,270,771	100.0	661	100.0	1,854,514	100.0	690	100.0	1,969,931	100.0
Private sector - Secteur privé:												
Integrated plans - Régimes coordonnés	4,980	32.3	900,797	58.1	5,830	40.4	1,139,245	48.7	5,687	40.9	1,165,559	46.5
Non-integrated plans - Régimes non coordonnés	10,445	67.7	650,768	41.9	8,604	59.6	1,199,485	51.3	8,209	59.1	1,339,939	53.5
Total	15,425	100.0	1,551,565	100.0	14,434	100.0	2,338,730	100.0	13,896	100.0	2,505,498	100.0

Integration was most prevalent in unit benefit plans, particularly in terms of membership. At the beginning of 1980, some 63% of all unit benefit plans were integrated and these plans covered nearly all (92%) of the members of this type of plan. In the case of money purchase plans, only one plan in four, covering 34% of all members in money purchase plans, was integrated. Integration was practically non-existent in the 1,253 flat benefit plans of which only 14 were integrated, covering just 1.5% of the members of all flat benefit plans.

The methods of integration for integrated plans vary widely, although the most common, particularly in recent years, is the benefit step-rate formula. This method of integration, which provides for a greater level of benefits on earnings in excess of the YMPE, applied to more than half of all integrated plans and covered 84% of the membership of such plans in 1980.

Les régimes coordonnés étaient les plus répandus parmi les régimes pourcentage de salaire, surtout en ce qui a trait au nombre de participants. Au début de 1980, quelque 63 % de tous les régimes pourcentage de salaire étaient coordonnés et regroupaient la quasi-totalité (92 %) des participants à ces régimes. Vingt-cinq pour cent seulement des régimes à cotisation déterminée étaient coordonnée et représentaient moins de 34 % de tous les participants aux régimes à cotisation déterminée. Enfin, on n'a dénombré que 14 régimes coordonnés parmi les 1,253 régimes à rentes forfaitaires et ils regroupaient seulement 1.5 % des participants de l'ensemble des régimes dans cette catégorie.

Les méthodes de coordination des régimes sont très nombreuses, bien que la plus courante, en particulier au cours des dernières années, soit la méthode par réduction indirecte de la rente. Cette méthode de coordination qui assure des prestations plus élevées sur les gains dépassant le MGAOP s'appliquait à plus de la moitié de tous les régimes coordonnés qui englobaient 84 % des participants à ces régimes en 1980.

TEXT TABLE XV. Plans and Members by Method of Integration with Canada-Quebec Pension Plans in the Public and Private Sectors, 1970, 1978 and 1980

TABLEAU EXPLICATIF XV. Régimes et participants selon les méthodes de coordination aux Régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec dans les secteurs public et privé, 1970, 1978 et 1980

Integration method Méthode de coordination	1970				1978				1980			
	Plans		Members		Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes		Participants		Régimes		Participants		Régimes		Participants	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
Both sectors – Les deux secteurs:												
Benefit step rate – Réduction indirecte de la rente	2,629	48.9	1,753,862	83.4	3,235	52.1	2,473,571	84.2	3,151	52.2	2,584,515	84.1
Benefit offset – Réduction directe de la rente	128	2.4	80,676	3.8	291	4.7	143,363	4.9	358	5.9	159,952	5.2
Ineligible earnings – Abstraction de salaire	313	5.8	56,863	2.7	214	3.5	44,905	1.5	180	3.0	43,063	1.4
Contribution step rate – Réduction indirecte de la cotisation	1,696	31.5	61,130	2.9	1,558	25.2	67,705	2.3	1,450	24.0	72,020	2.4
Other – Autres	613	11.4	151,453	7.2	896	14.5	207,087	7.1	899	14.9	213,059	6.9
Total	5,379	100.0	2,103,984	100.0	6,194	100.0	2,936,631	100.0	6,038	100.0	3,072,609	100.0
Public sector – Secteur public:												
Benefit step rate – Réduction indirecte de la rente	195	48.9	1,156,593	96.1	216	59.3	1,735,543	96.6	214	61.0	1,840,274	96.5
Benefit offset – Réduction directe de la rente	15	3.7	26,515	2.2	18	4.9	20,694	1.1	20	5.7	24,448	1.3
Ineligible earnings – Abstraction de salaire	19	4.8	1,519	0.1	10	2.8	3,157	0.2	8	2.3	2,627	0.1
Contribution step rate – Réduction indirecte de la cotisation	142	35.6	7,267	0.6	81	22.3	5,994	0.3	71	20.2	6,972	0.4
Other – Autres	28	7.0	11,293	1.0	39	10.7	31,998	1.8	38	10.8	32,729	1.7
Total	399	100.0	1,203,187	100.0	364	100.0	1,797,386	100.0	351	100.0	1,907,050	100.0
Private sector – Secteur privé:												
Benefit step rate – Réduction indirecte de la rente	2,434	48.9	597,269	66.3	3,019	51.8	738,028	64.8	2,937	51.7	744,241	63.8
Benefit offset – Réduction directe de la rente	113	2.3	54,161	6.0	273	4.7	122,669	10.8	338	5.9	135,504	11.6
Ineligible earnings – Abstraction de salaire	294	5.9	55,344	6.1	204	3.5	41,748	3.6	172	3.0	40,436	3.5
Contribution step rate – Réduction indirecte de la cotisation	1,554	31.2	53,863	6.0	1,477	25.3	61,711	5.4	1,379	24.3	65,048	5.6
Other – Autres	585	11.7	140,160	15.6	857	14.7	175,089	15.4	861	15.1	180,330	15.5
Total	4,980	100.0	900,797	100.0	5,830	100.0	1,139,245	100.0	5,687	100.0	1,165,559	100.0

The contribution step-rate method which provides for a lower level of employer contributions on the members earnings below a specified amount (generally YMPE) was confined to money purchase and profit sharing plans. Although this method was adopted by 24% of all integrated plans it applied to only 72,000 members or just 2.4% of all integrated plan participants.

The other methods of integration did not have wide application either in terms of plans or membership. The benefit offset method which provides for the pension payable under the private plan to be reduced by all or part of the C/QPP benefit, was used by only 358 plans covering 5% of all members of integrated plans. The ineligible earnings method, under which only earnings in excess of a specified amount (generally less than the YMPE) are considered in calculating contributions and benefits, was even less popular applying to just 1.4% of all integrated plan members.

For technical reasons it was not possible to classify 899 plans, covering 7% of the members of integrated plans, as to method of integration. Included in this

La méthode par réduction indirecte de la cotisation aux termes de laquelle les cotisations de l'employeur sur les gains des participants sont moins élevées en deçà d'un certain seuil, habituellement le MGAOP, était utilisée uniquement pour les régimes à cotisation déterminée et les régimes à participation aux bénéfices. Quoique 24 % de tous les régimes coordonnés avaient recours à cette méthode, celle-ci ne visait que 72,000 participants, soit seulement 2.4 % des adhérents à tous les régimes coordonnés.

Les autres méthodes de coordination ne sont pas très répandues, que ce soit du point de vue du nombre de régimes ou du nombre de participants. La coordination par réduction directe de la rente, en vertu de laquelle la rente prévue par le RPC et le RRQ est déduite en tout ou en totalité de la rente du régime privé, n'a été appliquée que dans 358 régimes regroupant 5 % du nombre total des participants aux régimes coordonnés. Quant à la méthode par abstraction de salaire aux termes de laquelle les cotisations et les prestations ne sont calculées qu'en fonction des gains supérieurs à un montant déterminé, habituellement moins élevé que le MGAOP, elle jouissait d'une faveur encore moins grande, ne visant que 1.4 % de l'ensemble des participants aux régimes coordonnés.

Pour des raisons d'ordre technique, il a été impossible de classer, selon la méthode de coordination, 899 régimes qui regroupaient 7 % des participants aux régimes coordonnés.

group were plans which confined integration to employee contributions only, plans with a different benefit formula for different classes of employees and plans with some combination of benefit formulae.

Benefit Rates

Nearly 94% of pension plan members were covered by defined benefit plans at the beginning of 1980. The trends in benefit rates in these plans are studied here separately for unit benefit and flat benefit plans.

Unit Benefit Plans

As with employee contribution rates, the integration of plans with the C/QPP made it difficult to provide a direct comparison of the 1970 to 1980 benefit rates with earlier data. However, in order to provide some basis for comparison, a tabulation of the 1970, 1978 and 1980 benefit rates for all unit benefit plans was developed disregarding the integration formula of integrated plans (see Text Table XVI). The full benefit rate was used regardless of whether a lesser benefit applied to earnings below the YMPE or whether the ultimate pension credit was reduced by all or part of the C/QPP benefit.

Since 72% of the members of all plans participate in unit benefit plans the benefit rates under this type of plan are very significant within the overall private pension system. The trend towards higher benefits that developed in the last half of the 1960s, continued into the 1970s. In 1965 slightly more than half of the members of unit benefit plans were entitled to a pension credit of 2% or more of earnings for each year of credited service. This proportion had increased to 65% by 1970 and in 1980 was more than 76%. In addition, the earnings base on which pension credits were calculated continued to improve over the same period. By 1980, 81% of all participants in unit benefit plans were in plans in which the pension credit was based on final, final average or average best earnings, up considerably from the 63% in 1965. Pension credits under most final average and average best plans were calculated on the basis of the employee's average earnings over the last five years before retirement or the five years of his highest earnings. In the case of final average plans 60% of the members covered by these plans had their pension based on their earnings of their final five years, whereas 70% of the participants in average best plans were entitled to pensions based on the average earnings over their five years of highest earnings.

Il s'agit pour la plupart de régimes dont la coordination se limite aux cotisations des salariés, ou de régimes dont la méthode de calcul de la rente varie selon la catégorie professionnelle ou encore de régimes prévoyant une combinaison de méthodes de calcul de la rente.

Taux de prestations

Au début de 1980, près de 94 % des participants étaient inscrits à des régimes à prestations déterminées. Les tendances relatives aux taux de prestations des régimes pourcentage de salaire et des régimes à rentes forfaitaires font ici l'objet d'une analyse distincte.

Régimes pourcentage de salaire

Comme dans le cas des taux de cotisations des salariés, la coordination des régimes au RPC et au RRQ ne permet pas d'établir aisément une comparaison directe entre les taux de prestations de 1970 à 1980 et ceux des années antérieures. Toutefois, afin de pouvoir établir une certaine comparaison, on a dressé un tableau des taux de prestations en vigueur en 1970, 1978 et 1980 pour tous les régimes à pourcentage de salaire, sans tenir compte de la méthode de coordination des régimes coordonnés (voir le tableau explicatif XVI). On s'est fondé sur le plein taux de prestations, peu importe que les prestations applicables aux gains inférieurs au MGAOP aient pu être réduites ou que les droits à retraite acquis aient pu être défalqués d'un montant équivalent à la totalité ou à une partie des prestations du RPC ou du RRQ.

Étant donné que 72 % des participants à tous les régimes sont inscrits à des régimes pourcentage de salaire, les taux de prestations offerts en vertu de ces régimes revêtent une très grande importance dans l'ensemble des régimes de retraite privés. La tendance à la hausse des prestations, qui s'est amorcée pendant la seconde moitié des années 60, s'est poursuivie dans les années 70. En 1965, un peu plus de la moitié des participants à des régimes pourcentage de salaire touchaient des droits à retraite de 2 % ou plus de leurs gains pour chaque année de service décomptée. Cette proportion est passée à 65 % en 1970 et à plus de 76 % dix ans plus tard. En outre, le salaire servant de base au calcul des droits à retraite a continué de progresser durant la même période. En 1980, 81 % de tous les participants à des régimes pourcentage de salaire cotisaient à des régimes dans lesquels les droits à retraite étaient calculés en fonction du salaire final, du salaire moyen de fin de carrière ou du salaire maximal moyen, en comparaison de 63 % en 1965. Dans la plupart des régimes fin de carrière et salaire maximal moyen, les droits à retraite sont calculés en fonction du salaire moyen touché au cours des cinq dernières années précédant la retraite ou des plus hauts salaires reçus durant une période de cinq ans. La rente de retraite de 60 % des participants aux régimes salaire moyen de fin de carrière était établie en fonction de leur salaire au cours des cinq dernières années de leur carrière, tandis que 70 % des adhérents aux régimes salaire maximal moyen avaient droit à des prestations calculées en fonction du salaire moyen touché au cours des cinq années où ils ont gagné le plus.

TEXT TABLE XVI. Benefit Rates in Unit Benefit Plans with Membership by Earnings Base, 1965, 1970, 1978 and 1980

TABLEAU EXPLICATIF XVI. Taux de prestations des régimes pourcentage de salaire et nombre de participants selon la base des gains, 1965, 1970, 1978 et 1980

Benefit rate group ¹ Groupe de taux de prestations ¹	1965		1970		1978		1980	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre	
Members in final, final average and average best earnings plans – Participants aux régimes salaire final et moyen de fin de carrière et maximal moyen:								
Less than 1.00% – Moins de 1.00 %	6,156	0.5	9,185	0.6	12,932	0.5	12,860	0.5
1.00% - 1.24 %	86,692	7.6	135,747	9.5	65,982	2.7	39,418	1.5
1.25% - 1.49 %	60,974	5.3	54,679	3.8	86,678	3.5	97,012	3.7
1.50% - 1.74 %	125,755	11.0	89,647	6.2	159,835	6.5	174,917	6.7
1.75% - 1.99 %	8,206	0.7	17,054	1.2	50,833	2.1	52,017	2.0
2.00% and over – et plus	752,595	65.8	1,051,406	73.2	1,963,629	79.8	2,098,884	80.2
Variable by sex – Variable selon le sexe	104,259	9.1	2,651	0.2	1,193	--	1,465	--
Other – Autres	368	--	75,959	5.3	121,355	4.9	140,993	5.4
Total	1,145,005	100.0	1,436,328	100.0	2,462,437	100.0	2,617,566	100.0
Members in career average earnings plans – Participants aux ré- gimes salaire moyen de la carrière:								
Less than 1.00% – Moins de 1.00 %	18,858	2.8	3,605	0.5	29,347	4.9	28,742	4.8
1.00% - 1.24 %	45,134	6.8	45,094	6.6	20,773	3.5	20,162	3.3
1.25% - 1.49 %	23,886	3.6	11,490	1.7	15,329	2.6	14,275	2.3
1.50% - 1.74 %	208,739	31.2	131,505	19.4	97,147	16.2	84,302	13.9
1.75% - 1.99 %	104,157	15.6	72,845	10.7	61,667	10.3	66,472	11.0
2.00% and over – et plus	196,578	29.5	332,640	49.0	344,723	57.5	361,387	59.8
Variable by sex – Variable selon le sexe	69,872	10.5	2,707	0.4	785	0.1	587	0.1
Other – Autres	--	--	79,745	11.7	29,146	4.9	27,761	4.6
Total	667,224	100.0	679,631	100.0	598,917	100.0	603,688	100.0
Total:								
Less than 1.00% – Moins de 1.00 %	25,014	1.4	12,790	0.6	42,279	1.4	41,602	1.3
1.00% - 1.24 %	131,826	7.3	180,841	8.5	86,755	2.8	59,580	1.8
1.25% - 1.49 %	84,860	4.7	66,169	3.1	102,007	3.3	111,287	3.5
1.50% - 1.74 %	334,494	18.5	221,152	10.5	256,982	8.4	259,219	8.0
1.75% - 1.99 %	112,363	6.2	89,899	4.2	112,500	3.7	118,489	3.7
2.00% and over – et plus	949,173	52.3	1,384,046	65.4	2,308,352	75.4	2,460,271	76.4
Variable by sex – Variable selon le sexe	174,131	9.6	5,358	0.3	1,978	0.1	2,052	0.1
Other -- Autres	368	--	155,704	7.4	150,501	4.9	168,754	5.2
Total	1,812,229	100.0	2,115,959	100.0	3,061,354	100.0	3,221,254	100.0

¹ Integrated plans with different benefit rates for earnings above and below the YMPE and those with a reduction of ultimate pension by all or part of C/QPP benefit were classified according to the full benefit rate, disregarding the effects of integration on the benefit.

² Les régimes coordonnés prévoyant différents taux de prestations pour les gains en deçà et au-delà du MGAOP et ceux prévoyant une réduction de la rente finale de la totalité ou d'une partie des prestations du RPC/RRQ, ont été classés selon le plein taux de prestations sans tenir compte des conséquences de la coordination sur les prestations.

Almost all of the remaining members of unit benefit plans were subject to a career average benefit formula. At the beginning of 1980, nearly 60% of these members were entitled to a pension credit of 2% or more of earnings for each year of credited service, compared with 49% 10 years earlier.

Only 16 plans covering little more than 2,000 members provided for different benefit rates for men and women. In some 463 plans with 168,754 members, the benefit formula could not be tabulated as a specific percentage of the employees' pensionable earnings for each year of participation. In these cases, the formula is classified as "Other" in Text Table XVI. Included were plans for which different rates applied for different classes of employees, plans where the pension was partially reduced by the benefit paid under the Old Age Security program, or plans where the formula was a combination of rates for different levels of earnings.

As with other plan characteristics, the difference in benefit rates between the public and private sectors

Presque tous les autres participants à des régimes pourcentage de salaire cotisaient à des régimes salaire moyen de la carrière. Au début de 1980, près de 60 % d'entre eux avaient acquis des droits à retraite équivalant à 2 % ou plus de leur salaire pour chaque année de service accumulée, ce qui constitue un progrès par rapport au pourcentage enregistré 10 ans plus tôt (49 %).

Seulement 16 régimes regroupant un peu plus de 2,000 participants offraient des taux de prestations différents selon le sexe. Quelque 463 régimes regroupant 168,754 participants dont la rente n'est pas calculée d'après un pourcentage précis du salaire cotisable pour chaque année de participation sont classés dans la catégorie "Autres" du tableau explicatif XVI. Cette catégorie comprend les régimes en vertu desquels les taux de prestations diffèrent selon la catégorie professionnelle, ceux en vertu desquels la rente versée aux termes du Régime de la sécurité de la vieillesse est déduite en partie des prestations prévues et ceux dont la méthode de calcul de la rente est fondée sur un ensemble de taux correspondant à diverses tranches de gains.

Comme dans le cas des autres régimes, les taux de prestations varient considérablement entre le secteur public et le

was quite sharp. Virtually all public sector members of unit benefit plans were entitled to a pension credit of 2 % or more of final average or average best earnings for each year of credited service. Only 3% of the public sector unit benefit plan members belonged to career average plans. In the private sector, fewer than 43% of the members of unit benefit plans were entitled to a pension credit of 2% or more of earnings. Furthermore, pension credits were based on final average and average best earnings for just 58% of the members while 42% of the members were subject to a career average formula.

Flat Benefit Plans

Flat benefit plans were also of major importance in the overall pension system, particularly in the private sector where they accounted for more than 38% of all members at the beginning of 1980. Since flat benefit plans were almost exclusively in the private sector, this analysis does not attempt to compare benefit rates by sector. Only 10 flat benefit plans,

secteur privé. Dans le secteur public, la quasi-totalité des participants à des régimes pourcentage de salaire acquièrent des droits à retraite équivalant à 2 % ou plus de leur salaire moyen de fin de carrière ou de leur salaire maximal moyen pour chaque année de service accumulée. Seulement 3 % des participants aux régimes pourcentage de salaire du secteur public étaient inscrits à des régimes salaire moyen de la carrière. Dans le secteur privé, moins de 43 % des adhérents aux régimes pourcentage de salaire obtenaient des droits à retraite équivalant à 2 % ou plus de leurs gains. En outre, les droits à retraite étaient établis en fonction du salaire moyen de fin de carrière ou du salaire maximal moyen pour seulement 58 % des participants; les autres (42 %) étaient visés par la méthode de calcul "du salaire moyen" de la carrière.

Régimes à rentes forfaitaires

Les régimes à rentes forfaitaires occupent également une place importante dans l'ensemble des régimes, en particulier dans le secteur privé où ils regroupaient plus de 38 % de tous les participants au début de 1980. Comme ces régimes se retrouvent presque exclusivement dans le secteur privé, nous n'avons pas tenté d'établir de comparaisons entre les taux de prestations par secteur. En 1980, il n'y avait que 10 régimes à

TEXT TABLE XVII. Benefit Rates in Flat Benefit Plans, 1965, 1970, 1978 and 1980

TABLEAU EXPLICATIF XVII. Taux de prestations des régimes à rentes forfaitaires, 1965, 1970, 1978 et 1980

Benefit rate (monthly pension for each year of credited service)		1965		1970 ¹		1978 ¹		1980 ¹	
Taux de prestations (présentations mensuelles pour chaque année de service)		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
		nbre		nbre		nbre		nbre	
Plans - Régimes:									
\$ 0-\$ 4.99		372	54.0	368	50.3	238	20.9	199	16.1
5.00- 6.99		18	2.6	96	13.1	276	24.3	286	23.1
7.00- 7.99		-	-	3	0.4	111	9.8	112	9.0
8.00- 9.99		-	-	1	0.1	138	12.1	192	15.5
10.00- 11.99		-	-	9	1.2	91	8.0	134	10.8
12.00- 13.99		-	-	-	-	16	1.4	39	3.1
14.00- 15.99		-	-	-	-	17	1.5	32	2.6
16.00- 17.99		-	-	1	0.1	8	0.7	15	1.2
18.00- 19.99		-	-	-	-	3	0.3	7	0.6
20 and over - et plus		-	-	6	0.8	20	1.8	32	2.6
Variable by sex - Variable selon le sexe		-	-	7	1.0	3	0.3	3	0.2
Other - Autres		299	43.4	241	33.0	215	18.9	188	15.2
Total		689	100.0	732	100.0	1,136	100.0	1,239	100.0
Members - Participants:									
\$ 0-\$ 4.99		265,205	80.9	141,581	34.9	67,746	8.0	54,661	5.7
5.00- 6.99		5,910	1.8	138,993	34.3	76,479	9.1	75,882	7.9
7.00- 7.99		-	-	2,808	0.7	36,019	4.3	36,342	3.8
8.00- 9.99		-	-	4	-	146,959	17.4	91,049	9.5
10.00- 11.99		-	-	191	0.1	166,856	19.8	139,557	14.6
12.00- 13.99		-	-	-	-	13,546	1.6	51,319	5.4
14.00- 15.99		-	-	-	-	166,894	19.8	236,972	24.7
16.00- 17.99		-	-	2	-	3,547	0.4	13,958	1.5
18.00- 19.99		-	-	-	-	1,321	0.1	5,024	0.5
20 and over - et plus		-	-	158	-	53,932	6.4	97,274	10.2
Variable by sex - Variable selon le sexe		-	-	2,073	0.5	1,458	0.2	792	-
Other - Autres		56,817	17.3	119,658	29.5	108,553	12.9	155,591	16.2
Total		327,932	100.0	405,468	100.0	843,310	100.0	958,421	100.0

¹ Excludes 10 plans in 1970 and 14 plans in 1978 and 1980 which were integrated with the C/QPP.

¹ Dix régimes en 1970 et 14 régimes en 1978 et en 1980 qui étaient coordonnés au RPC/RRQ sont exclus.

covering slightly more than 16,000 members, were in the public sector in 1980. Furthermore, only 14 flat benefit plans were integrated with the C/QPP, whereby the benefit was offset by all or part of the C/QPP pension. These 14 plans with some 14,300 members were not included in Text Table XVII.

As may be seen in this table, the level of benefits under these plans increased steadily over the past 15 years. In 1965, more than 80% of the members were entitled to a monthly pension credit of less than \$5.00 for each year of service. By 1970 this proportion had declined to 35% and, by 1980, fewer than 6% of the total flat benefit plan members had a monthly benefit rate of less than \$5.00 for each year of pensionable service. At the opposite end of the scale, the number of members in plans that provided benefits of \$20.00 or more per month for each year of service increased from a negligible number before 1978 to nearly 100,000 or 10% of the total at the beginning of 1980.

More than 16% of the members were in plans in which the benefit rates could not be allocated to a single range and were therefore classified as "Other". Included in this group were plans that did not provide a uniform benefit for all members, plans that provided for a reduction in benefits at age 65 and plans that provided a fixed dollar pension for all employees after the completion of some minimum period of service.

As in the case of unit benefit plans, different benefit rates for men and women were practically non-existent in flat benefit plans. In 1980 only three plans, covering fewer than 800 members, had a benefit rate for men different from that for women.

Employee Contribution Rates

As was expressed in an earlier section on contributory and non-contributory plans, of the 14,586 plans in operation at the beginning of 1980, 10,976 were contributory, i.e., the members were required to make contributions, and these plans covered nearly 70% of all plan members. Many plans, both contributory and non-contributory, permitted voluntary, additional contributions on the part of the employees also. In fact, more than three quarters of all plans, covering almost half the total membership, permitted such voluntary contributions. The extent to which employees took advantage of this provision to increase their pension credits voluntarily is evident from the fact that, of the \$2,611 million in total employee contributions in 1979, nearly 4% was designated as voluntary. Unlike voluntary contributions, the employee required contributions in contributory plans are formulated in a very specific manner.

rentes forfaitaires dans le secteur public, qui regroupaient juste un peu plus de 16,000 participants. De plus, seulement quatorze régimes à rentes forfaitaires ont été adaptés au RPC et au RRQ selon la méthode de coordination par réduction directe de la rente en vertu de laquelle la rente du RPC et du RRQ est déduite en tout ou en partie de la rente prévue par les régimes privés. Ces quatorze régimes qui comptent au total environ 14,300 adhérents ne figurent pas au tableau explicatif XVII.

Comme ce tableau en fait état, le niveau des prestations versées aux termes de ces régimes a marqué une progression constante au cours des quinze dernières années. En 1965, plus de 80% des participants touchaient des droits à retraite mensuels de moins de \$5 pour chaque année de service. En 1970, cette proportion était tombée à 35% et en 1980, moins de 6% de l'ensemble des participants aux régimes à rentes forfaitaires touchaient des prestations mensuelles de moins de \$5 pour chaque année de service ouvrant droit à pension. Si l'on examine les limites supérieures de l'échelle, on constate que le nombre de cotisants à des régimes offrant des prestations de \$20 ou plus par mois pour chaque année de service, qui était négligeable avant 1978, a atteint 100,000, soit 10% de l'ensemble des participants, au début de 1980.

Plus de 16% des participants étaient inscrits à des régimes dont les taux de prestations ne correspondaient à aucune des tranches établies; ils ont été classés dans la catégorie "Autres". Cette dernière comprend les régimes qui n'offraient pas les mêmes prestations à tous leurs participants, les régimes qui réduisaient le montant des prestations à l'âge de 65 ans et, enfin, ceux qui accordaient une rente fixe à tous leurs membres après un minimum d'années de service.

Comme dans le cas des régimes pourcentage de salaire pratiquement aucun régime à rentes forfaitaires ne prévoyait des taux de prestations différents pour les hommes et pour les femmes. En 1980, seulement trois régimes qui comptaient moins de 800 participants offraient des taux de prestations différents selon le sexe.

Taux de cotisations des salariés

Comme il a été mentionné dans un des chapitres précédents sur les régimes contributifs et non contributifs, 10,976 des 14,586 régimes en vigueur au début de 1980 étaient des régimes contributifs, c.-à-d., que leurs membres devaient verser des cotisations. Ces régimes regroupaient pratiquement 70% de l'ensemble des participants. Aux termes de bon nombre de régimes tant contributifs que non contributifs, les salariés pouvaient également verser des cotisations facultatives. En fait, plus des trois quarts de tous les régimes, représentant près de la moitié de l'ensemble des participants, autorisaient le versement de ce genre de cotisations. Les statistiques prouvent clairement que les salariés ont profiter de cette disposition pour augmenter leurs droits à retraite, puisque près de 4% des \$2,611,000,000 versés au titre des cotisations par l'ensemble des salariés en 1979 étaient des cotisations facultatives. Par ailleurs, les cotisations obligatoires des salariés aux régimes contributifs sont calculées selon une méthode très précise.

TEXT TABLE XVIII. Employee Contribution Rates in Contributory Plans, 1965, 1970, 1978 and 1980

TABLEAU EXPLICATIF XVIII. Taux de cotisations des salariés participant aux régimes contributifs, 1965, 1970, 1978 et 1980

Employee contribution ¹ rate group Groupe de taux de cotisations ¹ des salariés	1965				1970			
	Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes		Participants		Régimes		Participants	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre	
Less than 3.00% — Moins de 3.00 %	218	1.9	18,042	1.0	289	2.4	25,608	1.2
3.00 % - 3.99 %	500	4.3	68,133	3.7	653	5.4	56,976	2.6
4.00 % - 4.99 %	606	5.2	139,797	7.7	709	5.8	153,338	6.9
5.00 % - 5.99 %	7,874	68.1	633,721	34.8	8,009	65.7	840,074	38.1
6.00 % - 6.99 %	392	3.4	479,265	26.3	487	4.0	464,397	21.1
7.00 % - 9.99 %	53	0.5	9,181	0.5	40	0.3	11,107	0.5
10.00 % and over — et plus	53	0.5	212	--	44	0.4	460	--
Dollar amounts — Montants en dollars	845	7.3	87,855	4.8	1,002	8.2	25,734	1.2
Other — Autres	963	8.3	171,846	9.4	919	7.5	232,077	10.5
Variable by sex — Variable selon le sexe	54	0.5	214,448	11.8	40	0.3	394,231	17.9
Total	11,558	100.0	1,822,500	100.0	12,192	100.0	2,204,002	100.0
	1978				1980			
	Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes		Participants		Régimes		Participants	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre	
Less than 3.00% — Moins de 3.00 %	435	3.8	55,511	1.8	481	4.4	65,578	2.1
3.00 % - 3.99 %	936	8.1	49,593	1.6	937	8.5	50,302	1.6
4.00 % - 4.99 %	949	8.2	166,855	5.6	953	8.6	187,026	6.0
5.00 % - 5.99 %	7,446	64.4	718,174	23.9	6,932	63.1	754,369	24.1
6.00 % - 6.99 %	496	4.3	608,285	20.2	484	4.4	584,616	18.6
7.00 % - 9.99 %	90	0.8	1,136,183	37.9	102	0.9	1,244,942	39.7
10.00 % and over — et plus	15	0.1	218	--	13	0.1	202	--
Dollars amounts — Montants en dollars	454	3.9	19,422	0.6	366	3.3	24,668	0.7
Other — Autres	705	6.1	246,505	8.2	690	6.3	212,919	6.8
Variable by sex — Variable selon le sexe	34	0.3	5,015	0.2	19	0.2	5,317	0.2
Total	11,560	100.0	3,005,761	100.0	10,977	100.0	3,129,939	100.0

¹ Integrated plans with different contribution rates for earnings above and below the YMPE and those with a reduction in the contribution by all or part of the C/QPP contribution were classified according to the full required contribution rate, disregarding the effects of integration on contributions.

¹ Les régimes coordonnés prévoyant des taux de cotisations différents pour les gains en deçà et au delà du MGAOP et ceux prévoyant une réduction de la cotisation de la totalité ou d'une partie des cotisations au RPC/RRQ ont été classés selon le plein taux prévu de cotisations sans tenir compte des conséquences de la coordination sur les cotisations.

Analysis of required contribution rates was hampered to some degree by the contribution structure that emerged from integration of pension plans with the C/QPP, making direct comparisons with historical data difficult. This difficulty stemmed largely from the two-tier rate structure for most integrated plans wherein a lower rate applied to earnings below the year's maximum pensionable earnings (YMPE) and a higher rate for earnings above the YMPE. In order to provide a common basis for comparison with historical data a tabulation of contributory plans by employee contribution rates was produced using the top rate, i.e., the contribution rate on earnings above YMPE, as the basis for classification of integrated

La structure des cotisations établie à la suite de la coordination des régimes de retraite au RPC et au RRQ, a compliqué quelque peu l'analyse des taux de cotisations, rendant ainsi difficile toute comparaison directe avec des données chronologiques. La difficulté résidait essentiellement dans la structure à double taux de la plupart des régimes coordonnés, c'est-à-dire qu'un taux faible était appliqué aux gains inférieurs au MGAOP et un taux élevé était prévu pour les gains supérieurs au MGAOP. Afin de disposer d'une base de comparaison commune avec les données chronologiques, nous avons construit un tableau des régimes contributifs selon les taux de cotisations des salariés en nous fondant sur le taux maximal c.-à-d., le taux de cotisations appliqué aux gains supérieurs au MGAOP, pour classer les régimes coordonnés, en

plans, on the assumption that it represents the total employee "contribution package", with the required C/QPP portion diverted to the public plan and the balance retained in the private plan's fund. In other words, when combined with the C/QPP portion, total contributions approximate the amount that would have been payable if the top rate only had been applied to all earnings. Text Table XVIII shows the distribution of all employee contribution rates on this basis for 1965, 1970, 1978 and 1980.

The current study revealed some significant changes in the pattern of employee contribution rates, particularly in the latter half of the seventies. At the beginning of 1980 nearly 40% of all members of contributory plans were required to contribute between 7% and 9.99% of earnings, whereas in 1970 fewer than 1% of such members contributed at that rate. This sharp increase was largely because the plans for federal public servants, the Armed Forces and the RCMP were amended to equalize employee contribution rates for both men and women at 7% of earnings in 1976 and 7.5% in 1977. These amendments were also partially responsible for the sharp reduction in the proportion of members in plans where the contribution rates were different for men and women (from 18% in 1970 to just a fraction of 1% in 1980).

At the beginning of 1980, 43% of the members of contributory plans were required to contribute between 5% and 6.9% of earnings (down from 59% in 1970). Within this range the most common rate was 5% which applied to nearly 24% of the members, followed by 6% which applied to 9.5% of the members. Contribution rates of less than 5% applied to less than 10% of all members, with the greatest concentration at the 4% level.

Fewer than 7% of the members were in plans where the contribution rate was classified as "Other". Some of these participants contributed a specified number of cents per hour and for others the contribution rates varied according to such factors as age, salary and employee classification.

Analysis of the membership of plans that required the employee to contribute a fixed percentage of earnings showed that plans integrated with the C/QPP tended to require a higher rate of contributions than non-integrated plans. More than 66% of the members of integrated plans were required to contribute 6% or more of earnings, whereas fewer than 5% of the members of non-integrated plans were required to contribute at this rate. It should be emphasized, however, that, in most integrated plans, the required employee contributions to C/QPP were included in the rates shown whereas, in the non-integrated plans, the employees must make C/QPP contributions as well.

supposant que ce taux correspondait au montant total des cotisations des salariés, la partie requise pour le RPC ou le RRQ étant versée au régime universel et le reste, retenu dans la caisse de l'employeur. En d'autres termes, si on ajoute aux cotisations totales la partie déduite au titre du RPC ou du RRQ on obtient le montant approximatif qui aurait été payable si seul le taux supérieur avait été appliqué à la totalité des gains. Le tableau explicatif XVIII donne la répartition des taux de cotisations de tous les salariés établie sur cette base, pour les années 1965, 1970, 1978 et 1980.

La présente étude révèle que la structure des taux de cotisations des salariés a subi d'importants changements, en particulier au cours de la seconde moitié des années 70. Au début de 1980, près de 40 % de l'ensemble des participants aux régimes contributifs devaient verser des cotisations variant de 7 % à 9.99 % de leurs gains, tandis qu'en 1970, la proportion de ces participants s'établissait à moins de 1 %. Cette forte augmentation est attribuable en grande partie aux modifications apportées aux régimes des fonctionnaires fédéraux, des militaires et des employés de la GRC, qui visaient à fixer les taux de cotisations des salariés des deux sexes à 7 % de leurs gains en 1976 et à 7.5 % en 1977. De plus, ces modifications ont en partie provoqué une baisse considérable du nombre de participants à des régimes dont les taux de cotisations différaient selon le sexe. En effet, cette proportion est tombée de 18 % en 1970 à seulement une fraction de 1 % en 1980.

Au début de 1980, 43 % des participants aux régimes contributifs devaient verser des cotisations s'échelonnant entre 5 % et 6.9 % de leurs gains, alors que la proportion de ces participants était de 59 % en 1970. Parmi tous les participants dans cet échelon de cotisations, près de 24 % versaient 5 % de leurs gains et 9.5 % en versaient 6 %. Moins de 10 % des membres participaient à des régimes dont les taux de cotisations étaient inférieurs à 5 %, la plupart d'entre eux versant des cotisations correspondant à 4 % de leurs gains.

Moins de 7 % des membres participaient à des régimes dont le taux de cotisations était classé dans la catégorie "Autres". Dans certains cas, les participants devaient verser au titre des cotisations une somme fixe (en cents) par heure de travail, tandis que dans d'autres, les taux de cotisations variaient en fonction de facteurs tels que l'âge, la rémunération et la classification professionnelle.

L'analyse de la participation aux régimes auxquels le salarié est tenu de verser des cotisations représentant un pourcentage fixe de ses gains révèle que les taux de cotisations des régimes coordonnés au RPC ou au RRQ ont tendance à être supérieurs à ceux des régimes non coordonnés. Plus de 66 % des membres des régimes coordonnés devaient verser des cotisations égales à 6 % ou plus de leurs gains alors que moins de 5 % des participants aux régimes non coordonnés devaient satisfaire à la même exigence. Il convient toutefois de souligner que, dans la plupart des régimes coordonnés, les cotisations que le salarié devait verser au titre du RPC ou du RRQ étaient prises en compte dans les taux indiqués, tandis que dans les régimes non coordonnés, les salariés devaient également verser des cotisations au titre du RPC ou du RRQ.

Public sector plans generally provided for higher employee contribution rates than private sector plans. Some 85% of the members in public sector plans were required to contribute 6% or more of earnings while only 14% of the members of private sector plans were required to contribute at this rate.

Retirement Age

Pension plans generally provide a variety of retirement ages. Such terms as normal, special, early, disability, postponed and compulsory retirement are all or nearly all encountered in most plan texts. Each of these, their frequency of occurrence and their varied conditions as specified in the plans are discussed separately in the following sections.

Normal Retirement Age

Normal retirement age, for purposes of this report, is defined as the earliest age at which members may retire on the basis of age as a right, and commence receiving full accrued pension payments without reduction. The normal retirement age as specified in each plan is usually the age at which most members retire.

Dans le secteur public, les salariés devaient dans l'ensemble verser des cotisations plus élevées que dans le secteur privé. Ainsi, environ 85 % des participants aux régimes du secteur public devaient verser des cotisations correspondant à au moins 6 % de leurs gains, contre seulement 14 % des adhérents aux régimes du secteur privé.

Âge de la retraite

La majorité des régimes de retraite prévoit un éventail d'âges de retraite. Ainsi, les expressions âge normal de la retraite, retraite spéciale, retraite anticipée, retraite pour cause d'invalidité, retraite différée et retraite obligatoire figurent dans la plupart des textes des régimes étudiés. Chacun de ces cas de retraite, leur fréquence et les différentes conditions qui les régissent sont examinés séparément dans ce chapitre.

Âge normal de la retraite

Aux fins de la présente étude, l'âge normal de la retraite désigne l'âge à partir duquel les participants peuvent prendre leur retraite et commencer à recevoir le plein montant des prestations qu'ils ont acquises sans aucune réduction. L'âge normal de la retraite précisé dans chaque régime est habituellement l'âge auquel la plupart des participants prennent leur retraite.

TEXT TABLE XIX. Normal Retirement Age, 1970, 1978 and 1980

TABLEAU EXPLICATIF XIX. Âge normal de la retraite, 1970, 1978 et 1980

Normal retirement age Âge normal de la retraite	1970				1978				1980			
	Plans		Members		Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes		Participants		Régimes		Participants		Régimes		Participants	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
Less than 60 years - Moins de 60 ans	46	0.3	4,507	0.2	18	0.1	2,728	0.1	16	0.1	3,072	0.1
60 years - 60 ans	1,693	10.5	304,756	10.8	842	5.6	458,840	10.9	767	5.3	521,561	11.1
61-64 " "	30	0.2	26,148	0.9	82	0.5	55,701	1.3	84	0.5	61,078	1.3
65 " "	10,967	68.0	1,725,311	61.1	12,947	85.8	3,117,042	74.4	12,820	87.9	3,398,973	75.5
Over 65 years - Plus de 65 ans	292	1.8	47,966	1.7	131	0.9	8,673	0.2	112	0.7	11,170	0.2
Other - Autres	87	0.5	315,114	11.2	63	0.4	368,867	8.8	66	0.5	326,901	7.3
Variable by sex - Variable selon le sexe	3,022	18.7	398,534	14.1	1,012	6.7	181,393	4.3	721	4.9	152,674	3.4
Total	16,137	100.0	2,822,336	100.0	15,095	100.0	4,193,244	100.0	14,586	100.0	4,475,429	100.0

Age 65 has traditionally been the most widely accepted normal retirement age under private pension plans. Text Table XIX shows that in 1980, 88% of all plans covering 76% of total membership provided for normal retirement at age 65, up 20% in plans and 15% in membership over 1970. This increase, which may give the appearance of a trend to raise the normal retirement age, was, however, accompanied by a significant decrease in plans and members classified as "variable by sex". Plans with a different normal retirement age for men and women declined from 19% of

Aux termes des régimes de retraite privés, l'âge normal de la retraite, règle générale, toujours été fixé à 65 ans. Le tableau explicatif XIX révèle que 88 % de l'ensemble des régimes, qui comptaient 76 % du nombre total d'adhérents, autorisaient leurs membres à prendre leur retraite à l'âge de 65 ans, en 1980. Ces pourcentages représentent une hausse de 20 % des régimes et de 15 % des participants par rapport à 1970. Ces augmentations qui pourraient traduire une tendance à relever l'âge normal de la retraite, se sont toutefois accompagnées d'une baisse sensible du nombre des régimes pour lesquels l'âge de la retraite variait selon le sexe ainsi que des

all plans covering 14% of total members in 1970 to only 5% of the plans with slightly more than 3% of members at the beginning of 1980.

In the majority of cases, such plans in 1970 had a normal retirement age of 65 for male participants and 60 for females, whereas by 1980 they had been amended to a common normal retirement age of 65.

The predominance of age 65 comes into sharper focus when related to membership in private sector plans. As may be seen in Table 18, 93 % of the men and 86 % of the women members in the private sector were in plans that had a normal retirement age of 65. These proportions were 60 % and 64 % respectively in the public sector.

Relatively few plans provided for retirement at other ages. Fewer than 12 % of all members were in plans with a normal retirement age of 60; most of these were in the public sector. Only 16 plans, covering little more than 3,000 workers, provided for normal retirement before age 60. Retirement beyond age 65 was confined to 112 small plans and accounted for just 11,000 members.

While only 66 plans had a retirement age that could not be specified and thus were classified as "Other" they nevertheless covered more than 7% of the membership of all plans. This category included plans in which retirement varied for different classes of employees, was based on some combination of age and service, or was subject to some unusual conditions, as in the case of the Armed Forces plan in which retirement is related to rank.

Special Retirement

Pressures for earlier retirement have not been reflected in the normal retirement age provisions of pension plans and in fact, as noted above, 65 remains the most prevalent normal retirement age. Whatever trends have developed towards earlier retirement may be traced to special retirement provisions introduced in recent years. Special retirement in this study refers to the provision which permits retirement with an un-reduced pension before normal retirement age.

Based on data collected for nearly 95% of all plans, it was estimated that although fewer than 6% of all plans contained this provision they covered nearly 42% of all plan members in 1980, up from fewer than 20% in 1970. The reason for such high proportion of members in these few plans was that some of the

participants à ces régimes. La proportion des régimes dont l'âge normal de la retraite différait selon le sexe est tombée de 19 % en 1970 à seulement 5 % en 1980 et le taux de participation à ces régimes est passé de 14 % de l'ensemble des adhérents à seulement un peu plus de 3 % au cours de la même période.

En 1970, l'âge normal de la retraite était fixé à 65 ans pour les hommes et à 60 ans pour les femmes, dans la majorité des régimes. Dix ans plus tard, ces régimes avaient été modifiés de façon à uniformiser l'âge de la retraite à 65 ans.

La prédominance de la retraite à l'âge de 65 ans est encore plus frappante chez les participants aux régimes du secteur privé. Comme l'indique le tableau 18, 93 % des hommes et 86 % des femmes dans le secteur privé cotisaient à des régimes dans lesquels l'âge normal de la retraite était fixé à 65 ans, alors que les proportions correspondantes s'établissaient respectivement à 60 % et 64 % dans le secteur public.

Les régimes dans lesquels l'âge de la retraite n'était pas fixé à 65 ans étaient relativement peu nombreux. Moins de 12 % de tous les participants cotisaient à des régimes dans lesquels l'âge normal de la retraite était fixé à 60 ans et la plupart travaillaient dans le secteur public. Seulement 16 régimes, comptant un peu plus de 3,000 travailleurs, avaient fixé l'âge normal de la retraite à moins de 60 ans. Les régimes dans lesquels l'âge de la retraite dépassait 65 ans n'étaient qu'un nombre de 112 et regroupaient seulement, 11,000 participants.

On a dénombré seulement 66 régimes pour lesquels il était impossible de déterminer l'âge de la retraite; ils figurent donc sous la rubrique "Autres". Ces régimes répondent néanmoins pour plus de 7 % de l'ensemble des participants. Ils comprennent les régimes dans lesquels l'âge de la retraite varie selon la catégorie professionnelle, est établi en fonction de l'âge et des années de service ou est assujéti à des dispositions exceptionnelles, comme c'est le cas du régime des Forces Armées où l'âge de la retraite est lié au grade.

Retraite spéciale

Les pressions exercées pour obtenir une retraite anticipée n'ont pas eu d'incidence sur les dispositions des régimes en matière de retraite et, en fait, l'âge de la retraite est le plus souvent fixé à 65 ans, comme nous l'avons signalé plus haut. Les tendances à un abaissement de l'âge de la retraite sont généralement liées aux dispositions de retraite spéciale qui ont fait leur apparition au cours des dernières années. Dans ce bulletin, la "retraite spéciale" désigne une clause autorisant les participants à prendre leur retraite avant l'âge normal prévu sans que leur rente ne soit réduite.

D'après les données recueillies sur presque 95 % de tous les régimes, il semble que, quoique les régimes prévoyant la retraite spéciale ne représentaient qu'une proportion inférieure à 6 % en 1980, ils n'en regroupaient pas moins presque 42 % de tous les participants, soit une hausse de 20 % par rapport à 1970. Ce pourcentage élevé s'explique par

largest plans in both the public and private sectors provided for special retirement. In the public sector, about 16% of the plans, covering 58% of the members, provided for special retirement, while in the private sector the proportions were 5% of the plans and 30% of the members.

The conditions under which the employee may elect to go on special retirement varied widely from plan to plan. Generally two conditions had to be satisfied, namely, the attainment of a minimum age and the completion of a minimum period of service. In the private sector the most common ages were 60 and 62 with service ranging from 10 to 35 years whereas in the public sector the ages were 55 and 60 with 30 years of service the most frequent. Some plans did not specify a minimum age but permitted retirement when service and age totalled a specified amount, say 85. Still other plans permitted retirement on the basis of service alone, e.g., "30 years and out" as in the automotive industry.

Special retirement is distinctly different from early retirement. With special retirement employees have a right to retire before normal retirement age with a full accrued pension without any reduction, whereas under early retirement the accrued pension becomes payable in a reduced amount.

Early Retirement

Nearly all plans covering 96% of total membership provided for the retirement of employees before their normal retirement ages on a reduced pension in 1980. While most of these plans specifically provided for early retirement at the request of the employee, more than 48% of the members were in plans that required the employer's consent as well. Employer consent was not required under 2,077 plans covering 40% of all members. As in the past, relatively few of the participants (4%) were in plans where early retirement was at the employer's option only and did not require the employee's consent.

Early retirement provisions generally establish some conditions which employees must meet before they become eligible. The most common condition in terms of membership was a combination of the attainment of a minimum age and the completion of a minimum period of service such as age 55 and 10 years of service. While this requirement was included in 3,041 plans, it applied to about 40% of all members in 1980. Nearly two thirds of the plans, covering about 21% of all members, permitted early retirement upon the attainment of a minimum age only,

le fait que quelques-uns des régimes les plus importants des secteurs public et privé prévoient la retraite spéciale. Dans le secteur public, environ 16 % des régimes, regroupant 58 % des membres, offrent la retraite spéciale, tandis que les proportions correspondantes s'établissent respectivement à 5 % des régimes et à 30 % des participants dans le secteur privé.

Les conditions dans lesquelles le salarié pouvait opter pour la retraite spéciale variaient considérablement d'un régime à un autre. Règle générale, le salarié doit satisfaire deux conditions, c.-à-d., avoir atteint l'âge minimum fixé et avoir travaillé durant un nombre minimum d'années. Dans le secteur privé, l'âge de la retraite est le plus souvent fixé à 60 et 62 ans, et le nombre d'années de service varie de 10 à 35, alors que dans le secteur public, l'âge est fixé à 55 et 60 ans et le nombre d'années de service le plus fréquent est 30. Certains régimes ne précisent pas d'âge minimum, mais autorisent les participants à prendre leur retraite lorsque leur âge et leurs années de service totalisent un certain nombre disons 85. Par ailleurs, d'autres régimes autorisent la retraite en fonction du nombre d'années de service seulement, par exemple 30 ans, comme c'est le cas dans l'industrie de l'automobile.

La retraite spéciale n'a rien à voir avec la retraite anticipée. Dans le premier cas, les salariés ont le droit de prendre leur retraite avant l'âge normal et de retirer leurs pleines prestations sans aucune réduction, alors que dans le cas de la retraite anticipée, la rente se trouve réduite.

Retraite anticipée

En 1980, presque tous les régimes dont les participants constituaient 96 % du nombre total d'adhérents offraient à leurs membres la possibilité de prendre leur retraite avant l'âge normal, à la condition de toucher une rente réduite. Bien que la plupart des régimes en cause prévoyaient la retraite anticipée à la demande du salarié, plus de 48 % des participants cotisaient à des régimes qui exigeaient également le consentement de l'employeur. Dans 2,077 régimes, regroupant 40 % de tous les participants, le consentement de l'employeur n'était pas nécessaire. Comme par le passé, relativement peu de participants (4 %) étaient inscrits à des régimes aux termes desquels l'octroi de la retraite anticipée était laissé à l'entière discrétion de l'employeur et le consentement du salarié n'était pas nécessaire.

Les salariés doivent habituellement remplir certaines conditions pour être admissibles à la retraite anticipée. Ceux-ci doivent le plus souvent avoir atteint un âge minimum, par exemple 55 ans, et avoir travaillé pendant un nombre minimum d'années, disons 10 ans. En 1980, cette condition figurait dans 3,041 régimes, mais elle ne s'appliquait qu'à seulement 40 % de tous les participants. Environ les deux tiers des régimes, regroupant près de 21 % des membres, accordaient la retraite anticipée aux participants qui avaient atteint un âge minimum seulement, d'ordinaire 55 ans. Dans un certain nombre de régimes, dont quelques-uns des plus

usually age 55. In a number of plans, including some of the larger ones, qualification was based on a predetermined figure derived from a combination of age and years of service, the most common being 85.

The benefit provided on early retirement is generally the pension earned up to the date of retirement reduced in accordance with a formula specified in the plan. This study shows 78% of all plans, covering some 42% of total membership, provided for the accrued pension to be actuarially reduced. In nearly all of the remaining plans the reduction was specified as a percentage for each month or year that early retirement preceded normal retirement date. A reduction of one half of 1% per month was the most common formula.

Disability Retirement

Disability retirement is the provision, as defined by the plan, under which an employee who becomes totally and permanently disabled may retire before normal retirement age with an immediate pension benefit. Disability retirement provisions are generally exclusive of and unrelated to provisions in the plan for special and early retirement. Some employers provide a group disability program separate and distinct from their pension plan. These programs are naturally excluded here.

Data for this type of benefit were collected for nearly 95% of all plans in effect at the beginning of 1980, covering more than 93% of all members. Based on these data it can be estimated that nearly one quarter of all plans covering about two thirds of the members provided for this type of benefit. In the majority of cases the members were required to meet some minimum condition of eligibility, most frequently 10 years of service. For fewer than 15% of the members belonging to plans with disability retirement provisions, there were no eligibility requirements.

The benefits paid under these provisions varied from a full pension accrued to the date of disability without reduction (41% of all members belonging to all plans) to a pension reduced by a variety of formulae.

Postponed Retirement

Many pension plans provide postponed retirement if the employee remains in the employ of the plan sponsor beyond the normal retirement age. Under this arrangement the commencement of the employee's pension is deferred until he actually terminates employment.

importants, il fallait que la somme des années de service et de l'âge donne un chiffre établi à l'avance, en général 85.

Les prestations de retraite anticipée correspondaient en général à la rente acquise jusqu'au moment de la retraite mais réduite selon la méthode de calcul indiquée dans le régime. L'étude révèle que 78 % de tous les régimes qui regroupaient environ 42 % de tous les participants, prévoyaient une rente anticipée réduite par calculs actuariels. Dans presque tous les autres régimes, la rente était réduite proportionnellement au nombre de mois restant à courir depuis l'entrée en jouissance de la rente jusqu'à l'âge normal de la retraite. Le taux de réduction le plus courant était de 1/2 de 1 % par mois.

Retraite pour cause d'invalidité

La retraite pour cause d'invalidité, définie aux termes du régime, prévoit qu'un salarié qui souffre d'incapacité totale et permanente puisse prendre sa retraite avant l'âge normal tout en recevant une rente immédiate. Les dispositions relatives à la retraite pour cause d'invalidité sont exclusives et n'ont rien à voir avec celles concernant la retraite spéciale et la retraite anticipée prévues au régime. Certains employeurs offrent un programme collectif d'invalidité distinct en plus de leur régime de retraite. Ces programmes ne sont évidemment pas visés par l'étude.

Des données sur les rentes d'invalidité ont été recueillies sur presque 95 % de tous les régimes en vigueur au début de 1980, regroupant plus de 93 % de l'ensemble des participants. D'après ces données, près d'un quart de tous les régimes représentant environ deux tiers des participants prévoyaient ce genre de prestations. Dans la majorité des cas, les participants devaient satisfaire à une condition d'admissibilité minimale, le plus souvent 10 années de service. Moins de 15 % seulement des salariés qui participaient à des régimes prévoyant le service d'une rente en cas d'invalidité n'avaient pas à remplir de conditions d'admissibilité.

Les prestations versées en cas d'invalidité variaient du montant total de la rente acquise au moment où le salarié était frappé d'invalidité sans aucune réduction (41 % de l'ensemble des participants à tous les régimes) à une rente réduite selon différentes méthodes de calcul.

Retraite différée

De nombreux régimes de retraite prévoient la retraite différée dans l'éventualité où le salarié demeure au service de l'employeur qui offre le régime, après l'âge normal de la retraite. En pareil cas, la rente de retraite du salarié en cause ne commence à être versée qu'à la date réelle de sa cessation d'emploi.

Based on data obtained from 95% of all plans covering more than 93% of the total membership, it is estimated that in 1980 more than 85% of all plans covering nearly 70% of total members provided for postponement of retirement beyond the normal. While this option was at the discretion of the employee, nearly one half the members belonged to plans that required the employer's consent as well.

Besides allowing the postponement of retirement, some plans permit the employees to continue to accrue additional benefits after the normal retirement. Of all the members belonging to plans that had the postponed retirement provision in 1980, approximately two thirds could accrue additional benefits as well, if they so decided.

Compulsory Retirement

For purposes of this study, the compulsory or automatic retirement age is defined as the age at which it is mandatory for the employee to commence drawing his pension payments. This mandatory commencement of pension payments does not necessarily mean that the employee must leave the employ of the plan sponsor.

For those plans that did not permit postponed retirement beyond the normal retirement age, the normal retirement age (generally 65) was also designated as the compulsory retirement age for the purposes of this study. In the case of plans that permitted postponement, the mandatory retirement age in most instances was 70, the maximum age to which a worker can postpone the commencement of pension payments under regulations of Revenue Canada as well as those of some of the provinces.

Vesting on Termination of Employment

Vesting, the employee's right to all or part of the employer contributions paid on his behalf, generally in the form of a deferred pension, on termination of employment before retirement, has been a common feature of most pension plans in Canada for many years. Studies by Statistics Canada since 1960 show that nearly all plans have provided some form of vesting over the last two decades. Even in 1965 when more than 500,000 employees participated in plans that had no vesting, the number of such plans was only 453 or just 3.3% of the total.

Between 1965 and 1969, legislation regulating private pension plans was introduced by Ontario, Quebec, Alberta, Saskatchewan and the federal government, designed in part to increase the effectiveness of vesting. Manitoba and Nova Scotia adopted similar legislation in 1976 and 1977 respectively.

Des données recueillies sur 95 % de l'ensemble des régimes regroupant plus de 93 % de tous les participants révèlent qu'en 1980, plus de 85 % de tous les régimes représentant près de 70 % du nombre total d'adhérents offraient la possibilité de retarder la retraite après l'âge normalement prévu. Bien que cette possibilité soit laissée à la discrétion du salarié, près de la moitié des participants cotisaient à des régimes qui exigeaient également le consentement de l'employeur.

Non seulement certains régimes autorisent-ils la retraite différée, mais ils permettent aux salariés de continuer d'acquérir des éléments de retraite après l'âge normal de la retraite. En 1980, environ les deux tiers de tous les participants à des régimes qui prévoyaient la retraite différée pouvaient, s'ils le désiraient, continuer d'acquérir des éléments de retraite.

Retraite obligatoire

Aux fins de la présente étude, l'âge de retraite obligatoire ou automatique désigne l'âge à partir duquel le salarié doit obligatoirement commencer à recevoir sa rente de retraite. Cela ne signifie pas forcément que le salarié doit cesser de travailler pour l'employeur qui offre le régime.

L'âge normal de la retraite (habituellement 65 ans) prévu dans les régimes qui n'autorisaient pas la retraite différée a également été considérée comme l'âge de retraite obligatoire aux fins de l'étude. Quant aux régimes qui offraient la possibilité de retarder le moment de la retraite, l'âge obligatoire de la retraite était dans la plupart des cas fixé à 70 ans, soit l'âge maximum jusqu'où un travailleur peut retarder le moment du versement de sa rente de retraite, tel que le stipulent les règlements de Revenu Canada et de certaines provinces.

Acquisition des droits à la cessation d'emploi

L'acquisition, c.-à-d., l'attribution des droits du salarié à la totalité ou à une partie de la quote-part patronale, habituellement versée sous forme de rente de retraite différée s'il quitte son emploi avant la retraite, figure dans la plupart des régimes de retraite au Canada depuis nombre d'années. Les études menées par Statistique Canada depuis 1960 indiquent que la quasi-totalité des régimes ont accordé un droit similaire au cours des deux dernières décennies. Même en 1965, alors que plus de 500,000 salariés participaient à des régimes qui ne reconnaissaient pas l'acquisition, on en dénombrait seulement 453, soit 3.3 % de l'ensemble des régimes.

Durant la période de 1965 à 1969, l'Ontario, le Québec, l'Alberta, la Saskatchewan et l'administration fédérale ont adopté des lois régissant les régimes de retraite privés. Ces lois visaient en partie à assurer un plus grand respect du principe de l'acquisition des droits. Le Manitoba et la Nouvelle-Écosse ont adopté des lois semblables respectivement en 1976 et en 1977.

The legislation requires plans to provide for the vesting of employer contributions paid in respect of service, after the "qualification dates" specified in the respective acts, for members who leave after the completion of 10 years of service and attainment of age 45. It also requires that the employers' vested contributions, together with the employees', if any, must remain "locked-in" to provide the member with a deferred pension commencing at normal retirement age. Consequently, members in such plans meeting the age 45 and 10 years of service requirement may no longer obtain a refund of their own contributions in lieu of a deferred pension and thus they do not dissipate retirement benefits.

Vesting under the Manitoba legislation differs from the legislation of the other jurisdictions in that it not only requires locking-in after the member has attained age 45 and completed 10 years of service, but also requires plans to provide for full vesting after 10 years of service or participation in the plan without an age requirement. However, the locking-in provision does not apply unless the 45 years of age requirement is also met.

Recently Saskatchewan has enacted legislation which is considerably different in terms of vesting and refunds provisions. Under the Saskatchewan Act a member, who has completed at least one year of continuous service and whose age and service total at least 45 years at termination of employment while employed in Saskatchewan, is fully vested in a deferred pension commencing at the normal retirement age. These new regulations became effective July 1, 1981, later than the reference date of this study.

To meet the vesting requirements of regulatory legislation most plans simply superimposed on existing vesting conditions locked-in vesting based on age 45 and 10 years of service. Thus plans amended in this manner have a dual set of vesting conditions, with the superimposed vesting applying notwithstanding the previously existing ones. The effect of this superimposed vesting on plans that previously provided more generous conditions than required by the legislation was simply to lock in that portion of the employer contributions paid in respect of service after the qualification date if the employee leaves on completion of 10 years of service and attainment of age 45. In plans which provided less generous conditions than required by the legislation, locked-in vesting of employer contributions paid after the qualification date must apply if the employee leaves at the completion of 10 years of service and attainment of age 45, regardless of whether existing conditions were met. Other plans replaced existing conditions with those required by the legislation or added these requirements if vesting was not previously provided and thus, for these plans, only one set of conditions applied, namely the locked-in vesting specified in the legislation.

Ces lois stipulent non seulement que les régimes de retraites doivent accorder aux participants qui quittent leur emploi après l'âge de 45 ans et 10 années de service le droit de toucher la quote-part patronale, après la "date d'habilitation" fixée dans les lois respectives, mais elles prévoient également l'immobilisation des cotisations versées par l'employeur et, le cas échéant, de celles du salarié afin que ce dernier puisse toucher une rente différée à l'âge normal de la retraite. Par conséquent, les participants à de pareils régimes, qui ont atteint l'âge de 45 ans et acquis 10 années de service, ne peuvent plus obtenir le remboursement de leurs cotisations à la place d'une rente différée et être ainsi tentés de dilapider leurs prestations de retraite.

Au Manitoba, la loi qui régit le principe d'acquisition présente une particularité; elle stipule non seulement que la quote-part patronale doit être immobilisée lorsque le participant a atteint l'âge de 45 ans et acquis 10 années de service, mais elle prévoit également l'acquisition intégrale après 10 années de service ou de participation à un régime, quel que soit l'âge du participant. Cependant, la disposition concernant l'immobilisation des cotisations ne s'applique que si le participant a 45 ans et plus.

La Saskatchewan a adopté récemment une loi qui diffère sensiblement des autres en ce qui a trait à l'acquisition et aux remboursements. Aux termes de cette loi, l'acquisition des droits à la totalité des prestations payables sous forme de rente différée à l'âge normal de la retraite est accordée à tout participant qui a accumulé au moins une année de service continue et dont la somme de l'âge et de la durée de service totalise au moins 45 ans au moment où il quitte son emploi dans la province. Ces nouveaux règlements sont entrés en vigueur le 1^{er} juillet 1981, soit après la date de référence de la présente étude.

Afin de satisfaire aux exigences de la loi à cet égard, la plupart des régimes ont simplement rajouté la clause d'immobilisation des cotisations après l'âge de 45 ans et 10 années de service aux conditions d'acquisition déjà en vigueur, les nouvelles conditions étant applicables nonobstant toute condition antérieure. L'application de cette seconde clause dans les régimes qui offraient auparavant des conditions plus souples que celles imposées par la loi a tout simplement eu pour effet d'immobiliser la part des cotisations versées par l'employeur au titre des années de service après la date d'habilitation, si le salarié quittait son emploi après 10 ans de service et à l'âge de 45 ans. Dans le cas des régimes dont les conditions d'acquisition étaient moins souples que celles prévues par la loi, l'immobilisation des cotisations que l'employeur avait versées après la date d'habilitation s'appliquait si le salarié quittait son emploi après 10 années de service et à l'âge de 45 ans, que les conditions prévues antérieurement aient été respectées ou non. D'autres régimes ont remplacé leurs conditions antérieures par celles qui sont imposées par la loi ou ont ajouté ces clauses à l'énoncé de leur régime lorsque l'acquisition de la quote-part patronale n'y était pas déjà prévue. Un seul ensemble de conditions s'appliquait donc à ces régimes, soit l'immobilisation des cotisations stipulée par la loi.

TEXT TABLE XX. Vesting on Termination of Employment, 1965, 1970, 1978 and 1980

TABLEAU EXPLICATIF XX. Acquisition des droits lors de la cessation d'emploi, 1965, 1970, 1978 et 1980

Conditions to qualify for vesting ¹ Conditions d'acquisition des droits ¹	1965				1970			
	Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes		Participants		Régimes		Participants	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre	
Immediate vesting - Acquisition immédiate	4,675	34.3	166,911	7.1	5,412	33.5	187,458	6.6
10 years or less of service or participation - ans ou moins de service ou de participation	2,102	15.4	697,591	29.8	3,140	19.5	1,278,893	45.4
11 - 19 years of service or participation - ans de service ou de participation	2,300	16.8	223,921	9.5	2,605	16.1	213,974	7.6
20 years or more of service or participation - ans ou plus de service ou de participation	2,929	21.4	347,207	14.8	2,637	16.3	240,744	8.5
Service or participation and/or age - Service ou participation et âge, ou les deux à la fois	1,034	7.6	345,364	14.7	275	1.7	117,251	4.2
Age - Age	38	0.3	11,938	0.5	43	0.3	3,706	0.1
Other - Autres	129	0.9	36,106	1.5	283	1.8	178,060	6.3
No vesting other than "45 and 10" ² - Aucune autre condition d'acquisition des droits que "45 et 10" ²					1,666	10.3	534,230	18.9
No vesting - Aucune	453	3.3	516,610	22.1	76	0.5	68,020	2.4
Total	13,660	100.0	2,345,648	100.0	16,137	100.0	2,822,336	100.0
	1978				1980			
	Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes		Participants		Régimes		Participants	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre	
Immediate vesting - Acquisition immédiate	2,359	15.6	222,810	5.3	1,911	13.1	225,599	5.0
10 years or less of service or participation - ans ou moins de service ou de participation	6,031	40.1	2,497,979	59.5	6,558	45.0	2,760,439	61.7
11 - 19 years of service or participation - ans de service ou de participation	2,042	13.5	272,234	6.5	1,751	12.0	282,933	6.3
20 years or more of service or participation - ans ou plus de service ou de participation	1,425	9.4	119,946	2.9	1,171	8.0	108,323	2.4
Service or participation and/or age - Service ou participation et âge ou les deux à la fois	380	2.5	142,932	3.4	381	2.6	115,216	2.6
Age - Age	33	0.2	3,423	0.1	34	0.2	2,819	0.1
Other - Autres	237	1.6	338,715	8.1	220	1.5	331,964	7.4
No vesting other than "45 and 10" ² - Aucune autre condition d'acquisition des droits que "45 et 10" ²	2,547	16.8	588,811	14.0	2,523	17.3	631,145	14.1
No vesting - Aucune	41	0.3	6,394	0.2	37	0.3	16,991	0.4
Total	15,095	100.0	4,193,244	100.0	14,586	100.0	4,475,429	100.0

¹ Plans subject to pension legislation were classified on the basis of the vesting conditions applicable to employees who leave before completing 10 years of service and attaining age 45.

¹ Les régimes assujettis à une loi sur les rentes ont été classés en fonction des conditions d'acquisition des droits applicables aux salariés qui quittent le service de leur employeur avant d'avoir accompli 10 ans de service et avoir atteint l'âge de 45 ans.

² Plans subject to legislation that have no vesting other than the legislative requirement of age 45 and 10 years of service.

² Les régimes assujettis à une loi qui n'ont d'autres conditions d'acquisition des droits que l'exigence législative de 45 ans d'âge et de 10 années de service.

A summary of the vesting conditions of all plans for the years 1965, 1970, 1978 and 1980 is presented in Text Table XX. Plans with a dual set of vesting conditions were classified on the basis of the non-legislated conditions. Plans having the legislated 45 and 10 conditions only were classified in the category "no vesting other than 45 and 10".

As may be seen from this table the most obvious effect of the regulatory legislation was a sharp reduction in the number of members in plans which provided no vesting. In 1965 considerably more than

Le tableau explicatif XX présente un résumé des conditions d'acquisition stipulées dans tous les régimes, pour les années 1965, 1970, 1978 et 1980. Les régimes qui imposent deux séries de conditions d'acquisition ont été classés en fonction des conditions non prescrites par la loi et ceux qui posent seulement les conditions prévues par la loi, c.-à-d., l'âge de 45 ans et les 10 années de service, figurent dans la catégorie "Aucune condition d'acquisition autre que 45 et 10".

Comme l'indique ce tableau, l'effet le plus manifeste de la loi a été une diminution radicale du nombre de participants à des régimes qui ne prévoyaient rien au chapitre de l'acquisition. En 1965, le nombre de participants qui n'avaient aucun

one-half million members, 22% of the total membership, had no vesting rights, but this number dropped sharply by 1970 to 68,000 members, little more than 2% of all plan participants, and decreased even further since then so that, by 1980, only 16,991 persons, fewer than one half of 1% of the 4.5 million plan members were in plans that had no vesting provisions.

Amongst the plans that had some form of vesting, the trend towards less stringent conditions observed between 1965 and 1970 continued during the seventies. At the beginning of 1980 nearly 67% of all members were in plans that provided vesting on the basis of 10 or fewer years of service or participation, an increase of nearly 15% over 1970. Fewer than 3% of all members were in plans that required 20 or more years of service for vesting in 1980, while in 1970 more than 8% were in such plans.

Text Table XXI illustrates even more explicitly the impact of the regulatory pension legislation on vesting. As may be seen, 1,309,851 members, representing 29% of all plan members, were in plans not subject to this legislation. However, most of these participants were in plans of the federal government and the governments of some of the provinces and, though not subject to regulatory pension legislation, some of these large plans had adopted the principle of locked-in vesting on the basis of age 45 and 10 years of service. More than 97% of the participants in public sector plans not subject to such legislation had vesting on the basis of 10 or fewer years of service or participation, while 77% of members in public sector plans that were subject to such legislation had this provision. Nearly 7% of all public sector members had full and immediate vesting, whereas fewer than 4% of private sector participants had this provision. Of the 2.5 million private sector members 23% had no vesting other than the minimum conditions imposed by the regulatory legislation, while fewer than 3% of all public sector members were in this position.

A comparison of conditions in contributory and non-contributory plans shows that vesting is generally more generous in plans requiring the employees to contribute than in those in which the employer pays for all benefits. More than 27% of non-contributory plan members had no vesting other than the minimum legislative "45 and 10" requirement in 1980; this figure was little more than 8% for contributory plan members. More than 73% of contributory plan members had vesting on the basis of 10 or fewer years of service or participation, whereas this provision applied to only 52% of participants in non-contributory plans.

In summary, then, the general improvements in vesting conditions evident during the last half of the 1960s continued into the 1970s. More members, in

droit à l'acquisition dépassait largement le demi-million (22 % de l'ensemble des adhérents). En 1970, il ne s'établissait plus qu'à 68,000 soit à peine plus de 2 % de l'ensemble des participants, et il a continué de régresser de sorte qu'en 1980, les régimes qui ne prévoyaient aucune acquisition regroupaient seulement 16,991 personnes, soit moins de 1/2 de 1 % des 4.5 millions de participants.

Parmi les régimes qui proposaient une forme quelconque d'acquisition, l'assouplissement des conditions d'acquisition qui s'était amorcé de 1965 à 1970 s'est poursuivi durant la décennie suivante. Au début de 1980, presque 67 % de tous les participants cotisaient à des régimes qui prévoyaient l'acquisition moyennant au plus 10 années de service ou de participation, soit une augmentation de près de 15 % par rapport à 1970. Moins de 3 % de tous les membres étaient inscrits à des régimes qui exigeaient 20 ans de service ou plus en 1980, contre moins de 8 % en 1970.

Le tableau explicatif XXI illustre encore davantage l'incidence de la loi sur l'acquisition. Comme on peut le constater, 1,309,851 participants, qui représentaient 29 % de l'ensemble des adhérents, cotisaient à des régimes non assujettis à cette loi. Toutefois, la majorité d'entre eux participait à des régimes de l'administration fédérale et de certaines administrations provinciales. Certains de ces régimes, même s'ils n'étaient pas assujettis à la loi, n'en avaient pas moins adopté le principe de l'immobilisation des cotisations après 10 années de service et à l'âge de 45 ans. Plus de 97 % des participants aux régimes du secteur public qui n'étaient pas régis par cette loi pouvaient profiter de l'acquisition après 10 années ou moins de service ou de participation, contre 77 % des participants aux régimes du secteur public assujettis à la loi. Presque 7 % de tous les participants du secteur public avaient droit à l'acquisition intégrale et immédiate, contre moins de 4 % des participants du secteur privé. Vingt-trois pour cent des 2.5 millions de participants aux régimes du secteur privé n'avaient droit qu'aux conditions d'acquisition prévues dans la loi, alors que cette proportion s'élevait à 3 % des participants dans le secteur public.

La comparaison des conditions d'acquisition offertes dans les régimes contributifs et non contributifs révèle que celles-ci sont habituellement plus souples lorsque les salariés doivent verser des cotisations que lorsque l'employeur doit payer seul toutes les prestations. En 1980, les modalités d'acquisition de plus de 27 % des participants aux régimes non contributifs et de seulement un peu plus de 8 % des participants aux régimes contributifs se limitaient uniquement aux dispositions de la loi selon lesquelles il fallait avoir atteint l'âge de 45 ans et acquis 10 années de service. Plus de 73 % des membres de régimes contributifs avaient droit à l'acquisition après 10 années ou moins de service ou de participation, contre seulement 52 % des adhérents aux régimes non contributifs.

Bref, l'amélioration générale des conditions d'acquisition observée vers le milieu des années 60 s'est poursuivie au cours des années 70. Un plus grand nombre de participants, en

TEXT TABLE XXI. Vesting on Termination of Employment in the Public and Private Sectors, 1980

TABLEAU EXPLICATIF XXI. Acquisition des droits lors de la cessation d'emploi dans les secteurs public et privé, 1980

Conditions to qualify for vesting Conditions d'acquisition des droits	All plans Tous les régimes				Plans subject to pension legislation ¹ Régimes assujettis à une loi sur les rentes ¹				Plans not subject to pension legislation Régimes non assujettis à une loi sur les rentes			
	Plans		Members		Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes		Participants		Régimes		Participants		Régimes		Participants	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
Both sectors - Les deux secteurs:												
Immediate vesting - Acquisition immédiate	1,911	13.1	225,599	5.0	1,749	13.0	206,925	6.5	162	14.9	18,674	1.4
10 years or less of service or participation - ans ou moins de service ou de participation	6,558	45.0	2,760,439	61.7	6,032	44.7	1,537,957	48.6	526	48.3	1,222,482	93.3
11-19 years of service or participation - ans de service ou de participation	1,751	12.0	282,933	6.3	1,619	12.0	279,818	8.8	132	12.1	3,115	0.2
20 years or more of service or participation - ans ou plus de service ou de participation	1,171	8.0	108,323	2.4	1,069	7.9	104,844	3.3	102	9.4	3,479	0.3
Service or participation and/or age - Service ou participation et âge, ou les deux à la fois	381	2.6	115,216	2.6	282	2.1	104,065	3.3	99	9.1	11,151	0.9
Age - Âge	34	0.2	2,819	0.1	31	0.2	2,746	0.1	3	0.3	73	—
Other - Autres	220	1.5	331,964	7.4	193	1.4	298,078	9.4	27	2.5	33,886	2.6
No vesting other than "45 and 10" ² - Aucune, sauf le "45 et 10" ²	2,523	17.3	631,145	14.1	2,523	18.7	631,145	19.9	—	—	—	—
No vesting - Aucune	37	0.3	16,991	0.4	—	—	—	—	37	3.4	16,991	1.3
Total	14,586	100.0	4,475,429	100.0	13,498	100.0	3,165,578	100.0	1,088	100.0	1,309,851	100.0
Public sector - Secteur public:												
Immediate vesting - Acquisition immédiate	84	12.2	136,423	6.9	75	13.3	133,054	16.9	9	7.2	3,369	0.3
10 years or less of service or participation - ans ou moins de service ou de participation	371	53.8	1,621,617	82.3	303	53.6	471,561	60.0	68	54.4	1,150,056	97.1
11-19 years of service or participation - ans de service ou de participation	69	10.0	88,929	4.5	61	10.8	88,598	11.3	8	6.4	331	—
20 years or more of service or participation - ans ou plus de service ou de participation	62	9.0	21,527	1.1	47	8.3	19,856	2.5	15	12.0	1,671	0.1
Service or participation and/or age - Service ou participation et âge, ou les deux à la fois	15	2.2	5,580	0.3	5	0.9	2,952	0.4	10	8.0	2,628	0.2
Age - Âge	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Other - Autres	8	1.2	30,253	1.5	4	0.7	13,994	1.8	4	3.2	16,259	1.4
No vesting other than "45 and 10" ² - Aucune, sauf le "45 et 10" ²	70	10.1	55,573	2.8	70	12.4	55,573	7.1	—	—	—	—
No vesting - Aucune	11	1.6	10,029	0.5	—	—	—	—	11	8.8	10,029	0.8
Total	690	100.0	1,969,931	100.0	565	100.0	785,588	100.0	125	100.0	1,184,343	100.0
Private sector - Secteur privé:												
Immediate vesting - Acquisition immédiate	1,827	13.1	89,176	3.6	1,674	12.9	73,871	3.1	153	15.9	15,305	12.2
10 years or less of service or participation - ans ou moins de service ou de participation	6,187	44.5	1,138,822	45.5	5,729	44.3	1,066,396	44.8	458	47.6	72,426	57.7
11-19 years of service or participation - ans de service ou de participation	1,682	12.1	194,004	7.7	1,558	12.0	191,220	8.0	124	12.9	2,784	2.2
20 years or more of service or participation - ans ou plus de service ou de participation	1,109	8.0	86,796	3.5	1,022	7.9	84,988	3.6	87	9.0	1,808	1.4
Service or participation and/or age - Service ou participation et âge, ou les deux à la fois	366	2.6	109,636	4.4	277	2.1	101,113	4.2	89	9.2	8,523	6.8
Age - Âge	34	0.2	2,819	0.1	31	0.2	2,746	0.1	3	0.3	73	0.1
Other - Autres	212	1.5	301,711	12.0	189	1.5	284,084	11.9	23	2.4	17,627	14.0
No vesting other than "45 and 10" ² - Aucune, sauf le "45 et 10" ²	2,453	17.6	575,572	23.0	2,453	19.0	575,572	24.2	—	—	—	—
No vesting - Aucune	26	0.2	6,962	0.3	—	—	—	—	26	2.7	6,962	5.5
Total	13,896	100.0	2,505,498	100.0	12,933	100.0	2,379,990	100.0	963	100.0	125,508	100.0

¹ Plans subject to pension legislation were classified on the basis of the vesting conditions applicable to employees who leave before completing 10 years of service and attaining age 45. In addition, common to these plans was the legislation requirement of locked-in vesting for employees who leave after 10 years of service and age 45.

² Les régimes assujettis à une loi sur les rentes ont été classés en fonction des conditions d'acquisition des droits applicables aux salariés qui quittent le service de leur employeur avant d'avoir accompli 10 ans de service et avant d'avoir atteint l'âge de 45 ans. En plus, une des exigences législatives commune à ces régimes prévoyait l'immobilisation des cotisations pour les salariés qui quittaient après 10 ans de service et après avoir atteint l'âge de 45 ans.

³ Includes only the plans subject to legislation that have no vesting other than the legislative requirement of age 45 and 10 years of service.

⁴ Les régimes assujettis à une loi sur les rentes qui n'ont d'autres conditions d'acquisition des droits que l'exigence législative de 45 ans d'âge et de 10 années de service.

TEXT TABLE XXII. Vesting on Termination of Employment in Contributory and Non-contributory Plans, 1980

TABLEAU EXPLICATIF XXII. Acquisition des droits lors de la cessation d'emploi dans les régimes contributifs et non contributifs, 1980

Conditions to qualify for vesting Conditions d'acquisition des droits	All plans Tous les régimes				Plans subject to legislation ¹ Régimes assujettis à une loi sur les rentes ¹				Plans not subject to legislation Régimes non assujettis à une loi sur les rentes			
	Plans		Members		Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes		Participants		Régimes		Participants		Régimes		Participants	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
Contributory Plans – Régime contributifs:												
Immediate vesting – Acquisition immédiate	1,117	10.2	201,574	6.4	1,003	10.0	189,993	10.0	114	12.7	11,581	0.9
Service or participation – Service ou participation	7,760	70.7	2,417,495	77.3	7,102	70.4	1,238,529	65.2	658	73.3	1,178,966	95.9
Service or participation and/or age – Service ou participation et âge, ou les deux à la fois	212	1.9	57,707	1.8	136	1.3	52,668	2.8	76	8.5	5,039	0.4
Age – Âge	24	0.2	1,806	0.1	21	0.2	1,733	0.1	3	0.3	73	
Other – Autres	129	1.2	171,970	5.5	117	1.2	155,592	8.2	12	1.3	16,378	1.3
No vesting other than "45 and 10" ² – Aucune sauf le "45 et 10" ²	1,700	15.5	262,330	8.4	1,700	16.9	262,330	13.8	–	–	–	–
No vesting – Aucune	34	0.3	16,846	0.5	–	–	–	–	34	3.8	16,846	1.4
Total	10,976	100.0	3,129,728	100.0	10,079	100.0	1,900,845	100.0	897	100.0	1,228,883	100.0
Non-contributory plans – Régimes non contributifs:												
Immediate vesting – Acquisition immédiate	794	22.0	24,025	1.8	746	21.8	16,932	1.3	48	25.1	7,093	8.8
Service or participation – Service ou participation	1,720	47.6	734,200	54.5	1,618	47.3	684,090	54.0	102	53.4	50,110	62.0
Service or participation and/or age – Service ou participation et âge, ou les deux à la fois	169	4.7	57,509	4.3	146	4.3	51,397	4.1	23	12.0	6,112	7.5
Age – Âge	10	0.3	1,013	0.1	10	0.3	1,013	0.1	–	–	–	–
Other – Autres	91	2.5	159,994	11.9	76	2.2	142,486	11.3	15	7.9	17,508	21.6
No vesting other than "45 and 10" ² – Aucune sauf le "45 et 10" ²	823	22.8	368,815	27.4	823	24.1	368,815	29.2	–	–	–	–
No vesting – Aucune	3	0.1	145	–	–	–	–	–	3	1.6	145	0.2
Total	3,610	100.0	1,345,701	100.0	3,419	100.0	1,264,733	100.0	191	100.0	80,968	100.0

¹ Plans subject to legislation were classified on the basis of vesting conditions applicable to employees who leave before completing 10 years of service and attaining age 45. In addition, common to these plans was the legislation of locked-in vesting for employees who leave after 10 years of service and age 45.

² Les régimes assujettis à une loi sur les rentes ont été classés en fonction des conditions d'acquisition, des droits applicables aux salariés qui quittent le service de leur employeur avant d'avoir accompli 10 ans de service et avoir atteint l'âge de 45 ans. En plus, une des exigences législative commune à ces régimes prévoyait l'immobilisation des cotisations pour les salariés qui quittaient après 10 ans de service et après avoir atteint l'âge de 45 ans.

³ Includes only the plans subject to legislation that have no vesting other than the legislative requirement of age 45 and 10 years of service.

⁴ Les régimes assujettis à une loi sur les rentes qui n'ont d'autres conditions d'acquisition des droits que l'exigence législative de 45 ans d'âge et de 10 années de service.

both real and relative terms, were in plans that provided for full vesting on completion of 10 or fewer years of service and fewer members were in plans that required 20 years of service or that provided no vesting whatsoever. In addition, 3.2 million members were in plans subject to legislation with mandatory locked-in vesting based on age 45 and 10 years service, up nearly 1.2 million from 1970.

chiffres absolus et relatifs, cotisaient à des régimes qui prévoyaient l'acquisition intégrale après 10 années de service ou moins et un nombre inférieur de membres participaient à des régimes qui exigeaient 20 années de service ou qui ne prévoyaient aucun droit à la quote-part patronale. De plus, 3.2 millions de participants étaient inscrits à des régimes assujettis à une loi sur les pensions prévoyant l'immobilisation obligatoire des cotisations à l'âge de 45 ans et après 10 années de service, ce qui représente une augmentation de près de 1.2 million de membres par rapport à 1970.

Refunds and Forfeitures

Vesting of employer contributions on termination of employment should be studied in the context of other related plan provisions. Possibly as many as 90% of the 4.5 million 1980 pension plan members (including the bulk of public sector members not subject to regulatory legislation) were covered by plans that had provision for the locking-in of all contributions once the level of age 45 and 10 years of service was reached. Few non-contributory plans permitted refunds of contributions, not even those contributions

Remboursements et pertes

L'étude de l'acquisition des cotisations de l'employeur au moment de la cessation d'emploi doit tenir compte d'autres dispositions prévues au régime. Il est probable que 90 % des 4.5 millions de participants aux régimes de retraite en 1980, y compris tous les membres du secteur public qui cotisent à des régimes non assujettis à une loi sur les pensions, étaient inscrits à des régimes qui prévoyaient l'immobilisation de toutes les cotisations après 45 ans d'âge et 10 années de service. Très peu de régimes non contributifs autorisaient le remboursement des cotisations, même pas ceux auxquels les

falling outside the legislated "45 and 10". Under contributory plans, however, refunds of employee contributions were provided for in nearly all cases.

cotisations n'étaient pas visées par la disposition de la loi concernant l'immobilisation après 45 ans d'âge et 10 années de service. La quasi-totalité des régimes contributifs prévoyait cependant le remboursement des cotisations du salarié.

TEXT TABLE XXIII. Refunds of Contributions Not Locked in by Legislation on Termination of Employment in Contributory and Non-contributory Plans, 1980

TABLEAU EXPLICATIF XXIII. Remboursements des cotisations non immobilisées par la loi à la cessation d'emploi dans les régimes contributifs et non contributifs, 1980

	Contributory plans				Non-contributory plans			
	Régimes contributifs				Régimes non contributifs			
	Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes		Participants		Régimes		Participants	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre	
Refunds -- Remboursements:								
No provision -- Aucune disposition	286	2.6	36,548	1.2	2,743	76.0	1,260,508	93.7
Employee contributions -- Cotisations du salarié	8,378	76.3	3,009,635	96.2	—	—	—	—
Employer vested contributions -- Cotisations patronales acquises	—	—	—	—	867	24.0	85,193	6.3
Employee contributions and vested employer contributions -- Cotisations salariales et patronales acquises	2,312	21.1	83,545	2.6	—	—	—	—
Total	10,976	100.0	3,129,728	100.0	3,610	100.0	1,345,701	100.0

As Text Table XXIII illustrates, 2,743 non-contributory plans covering 94% of non-contributory members (1,260,508) did not permit the employee to receive a lump sum return of contributions made by the employer. Of these 2,743 plans, 826 or 30% had no vesting other than that required by legislation and the balance (70%) provided for locked-in deferred pensions. In terms of membership, these percentages were almost identical.

In the case of contributory plans, however, all but a few (286) provided for refunds of employee contributions and these few exclusions covered little more than 1% of all contributory plan members. Furthermore, 21% of contributory plans also provided for refunds of employer vested contributions on termination before retirement, but these plans covered fewer than 3% of all members in contributory plans.

It is evident then that relatively few employees belong to plans, both contributory and non-contributory, wherein vested employer contributions are refundable at the employees' option. On the other hand,

Comme le tableau explicatif XXIII l'indique, 2,743 régimes non contributifs, regroupant 94 % des salariés non tenus de verser des cotisations (1,260,508), n'accordaient pas au salarié de somme forfaitaire correspondant à la totalité des cotisations versées par l'employeur. Huit cent vingt-six (30 %) de ces 2,743 régimes n'avaient aucune clause d'acquisition, autre que celle imposée par la loi, et les autres (70 %) prévoyaient l'immobilisation des droits à retraite sous forme de rente différée. Quant aux taux de participation enregistrés, ils étaient pratiquement identiques.

La majorité des régimes contributifs prévoyait cependant le remboursement des cotisations du salarié; les quelques exceptions (286 régimes) ne regroupaient qu'un peu plus de 1 % de tous les participants aux régimes contributifs. En outre, 21 % des régimes contributifs autorisaient également le remboursement des cotisations versées par l'employeur lorsque le salarié quittait son emploi avant l'âge normal de la retraite; ceux-ci représentaient cependant moins de 3 % de l'ensemble des participants aux régimes contributifs.

Il est évident que relativement peu de salariés font partie de régimes, tant contributifs que non contributifs, en vertu desquels les cotisations versées par l'employeur sont remboursables à la demande des salariés. Par ailleurs, les cotisations

employee contributions in contributory plans are nearly always refundable. What happens to the employer contributions if the terminating employee exercises his option to take a refund of his own contributions, is illustrated in Text Table XXIV. Of the 2,850,552 contributory plan members who had some form of vesting of employer contributions on termination, 94% forfeited the vested employer portion if this option was exercised.

des participants aux régimes contributifs sont presque toujours remboursables. Le tableau explicatif XXIV montre ce qu'il advient des cotisations de l'employeur lorsque l'employé qui quitte son service décide de récupérer les cotisations qu'il a versées. Quatre-vingt-quatorze pour cent des 2,850,552 participants à des régimes contributifs qui prévoyaient le droit à la quote-part patronale au moment de la cessation d'emploi perdraient les cotisations de leur employeur accumulées en vertu de leur régime, lorsqu'ils exerceraient ce droit.

TEXT TABLE XXIV. Disposition of Employer Contributions Not Locked in by Legislation on Termination of Employment in Contributory Plans, 1980

TABLEAU EXPLICATIF XXIV. Disposition des cotisations de l'employeur non immobilisées par la loi à la cessation d'emploi dans les régimes contributifs, 1980

	Plans		Members	
	Régimes		Participants	
	No.	%	No.	%
	nbre		nbre	
Provisions – Dispositions:				
No vesting -- Employer contributions remain in the fund as a credit to the employer – Aucune acquisition des cotisations de l'employeur Demeurent dans la caisse au crédit de l'employeur	1,734	15.8	279,176	8.9
Vested employer contributions locked in to provide deferred pension – Immobilisation des cotisations acquises de l'employeur en vue de procurer une rente différée	923	8.4	85,411	2.7
Vested employer contributions refundable at employee's option – Cotisations de l'employeur acquises et remboursables conformément au choix des salariés	2,311	21.1	83,535	2.7
Vested employer contributions forfeited if employee takes refund of employee contributions – Perte des cotisations de l'employeur acquises lors du remboursement des cotisations du salarié	6,008	54.7	2,681,606	85.7
Total	10,976	100.0	3,129,728	100.0

On the surface, this penalty may appear to be a major deterrent for terminating employees in choosing to take a refund of their own contributions, but in actual practice it appears that few, when given the option, decide to leave the total contribution package in the pension fund for a deferred annuity benefit.

In the 1965 survey, a study of the extent to which employees took a refund of their contributions in lieu of a deferred pension showed that, of the 243,000 plan members who terminated employment in that year, fewer than 3% retained a deferred pension. More recent studies have demonstrated that this situation, despite the requirement of legislation on locking-in at age 45 and 10 years of service, has not improved a great deal.

À première vue, cette mesure visant à dissuader les salariés de réclamer le remboursement de leurs cotisations peut paraître très efficace, mais il semble que, dans les faits, il n'en est rien puisque, lorsqu'ils en ont la possibilité, très peu décident de laisser la totalité des cotisations qu'ils ont acquises dans leur caisse de retraite en vue du versement d'une rente différée.

Les résultats de l'étude menée en 1965 démontrent que moins de 3 % des 243,000 participants qui avaient quitté leur emploi cette année-là, ont opté pour une rente différée au lieu de réclamer le remboursement de leurs cotisations. Des études plus récentes révèlent que la situation ne s'est guère améliorée, malgré la disposition de la loi concernant l'immobilisation des cotisations après 45 ans d'âge et 10 années de service.

Death Benefits

Benefits on Death Before Retirement

Most plans provide for the payment of some form of death benefit in the event of the member's death before retirement. In contributory plans, at least the employee contributions are refundable in a lump sum, in addition to the vested employer contributions, if any. The amount of the employer contributions payable depends upon the vesting conditions applicable on death. A number of plans provide death benefits in the form of a pension payable to the widow instead of a lump sum settlement. A typical widow's benefit provides the widow with a life pension equal to one half of the participant's pension accrued up to date of death. The term widow's benefit is used here, although many plans today (partially due to human rights legislation in some of the provinces) provide the same death benefits for both male and female members. In the case of these plans the term spouse's benefit would be more appropriate.

As may be seen in Table 20, only marginal changes occurred in the pattern of death benefits for all plans between 1970 and 1980. Widow's pensions remained the most prevalent type of benefit, applying to nearly 45% of all members in 1980. Virtually all of these members were in plans that provided a widow's pension equal to one half of the pension accrued up to date of death.

The contrast in the pattern of death benefits between plans in the public and private sectors was quite significant. The most obvious difference was in widow's pension. Some 71% of all members in the public sector were in plans that provided a widow's pension, while only 24% of members in the private sector were in plans that provided such a benefit. In the public sector only seven plans, covering a handful of members, provided no death benefit whereas in the private sector more than 1,500 plans, covering 30% of the members, provided no death benefit. Private sector plans tended to provide for a return of employee contributions or employee and vested employer contributions in a single lump sum, whereas public sector plans tended to provide a widow's pension.

Benefits on Death After Retirement

As in the case of death before retirement, most plans provided some form of benefit upon the death of a retired employee, particularly if death occurred shortly after pension payments started. The death benefit generally depends upon the normal type of annuity used for the payment of retirement benefits under the plan. Many plans provide for the retirement

Prestations de décès

Garantie décès avant la retraite

La plupart des régimes prévoient une certaine forme de prestations dans le cas du décès d'un participant avant sa retraite. Dans les régimes contributifs, les cotisations du salarié sont remboursables sous forme de somme forfaitaire et s'ajoutent aux cotisations de l'employeur, s'il y a lieu. Le montant de la quote-part patronale dépend des conditions d'acquisition qui s'appliquent en cas de décès. Un certain nombre de régimes accordent une garantie décès sous forme de prestations périodiques payables au conjoint survivant au lieu d'une somme globale. En général, la rente servie au conjoint survivant consiste en une rente viagère égale à la moitié de la rente acquise par le participant à la date de son décès. L'expression rente de la veuve est utilisée ici. Toutefois, comme de nombreux régimes offrent aujourd'hui la même garantie décès aux travailleurs de sexes masculin et féminin (en partie à cause des lois sur les droits de la personne en vigueur dans certaines provinces), il conviendrait mieux d'utiliser l'expression rente du conjoint.

Comme le montre le tableau 20, on n'a observé que de légères variations au chapitre de la garantie décès prévue dans l'ensemble des régimes durant la période de 1970 à 1980. La rente de la veuve constituait encore le genre de prestations le plus courant, car elle visait presque 45 % de tous les participants en 1980. La quasi-totalité de ces membres cotisaient à des régimes qui accordaient une rente de la veuve correspondant à la moitié de la rente acquise par le participant à la date de son décès.

Il existe toutefois un contraste assez marqué entre les secteurs public et privé au chapitre de la garantie décès et plus particulièrement de la rente de la veuve. Environ 71 % de tous les travailleurs du secteur public participaient à des régimes offrant une rente de la veuve, contre 24 % seulement dans le secteur privé. Dans le secteur public, uniquement sept régimes regroupant une poignée de participants, ne prévoyaient aucune garantie décès, contre plus de 1,500 régimes, regroupant 30 % des membres, dans le secteur privé. Les régimes du secteur privé accordaient généralement le remboursement global des cotisations du salarié ou des cotisations du salarié et de l'employeur, alors que les régimes du secteur public prévoyaient le plus souvent une rente de la veuve.

Garantie décès après la retraite

Comme dans le cas de la garantie décès avant la retraite, la plupart des régimes versent une rente quelconque au décès d'un salarié à la retraite, particulièrement s'il survient peu de temps après le début du versement des prestations de retraite. La méthode de calcul de la garantie décès dépend généralement du genre de rente de retraite habituellement versée aux termes du régime. De nombreux régimes accordent aux

pension to be paid for the lifetime of the employee with a guarantee that the payments will be made for a specified period of years in any event. Under this arrangement if the retired employee dies within the guaranteed period, the pension payments would be made to the beneficiary for the remainder of the guaranteed period. While 80% of all plans provided for this type of benefit they covered only 31% of total membership. Some 23% of the members were in plans that provided for a guaranteed period of five years while 7% of the members were in plans with a 10-year guarantee.

Only 731 plans provided for the payment of a widow's pension. However, these plans included many of the largest plans in both the public and private sectors and in total accounted for 43% of all plan members. Most of these members were in plans that provided a widow's pension of one half of the retired employee's pension.

Nearly 1,400 plans provided no benefit on death after retirement. These plans accounted for 13% of all members, unchanged from the percentage recorded in 1970.

Again, the most striking difference between the public and private sectors was in widow's pensions. Nearly 70% of all public sector members were in plans that provided a widow's pension, while only 22% of private sector members were in such plans. More than 48% of all private sector members were in plans that provided for pensions to be payable for life and guaranteed for specified numbers of years in any event, whereas just 9% of all public sector members were in such plans.

For the purposes of this study, the widow's pension on death after retirement was the recognized normal form of retirement benefit for those 731 plans. Survivors' benefits may also be an option available to plan members. In such cases the normal form of retirement annuity, such as a simple life annuity or an annuity with a minimum guarantee period, can be converted by the participant to a joint survivor benefit, whereby the participant's benefit is reduced actuarially in order to provide a continuing benefit to the spouse after his death. In other words, the employee may make his own provision for better survivor benefits, provided he is prepared to take a smaller pension.

In total, 1,328 plans, covering over 2.5 million members, provided a widow's pension at the beginning of 1980. More than one third of these plans, covering more than half the members, had a widow's pension as the normal form of benefit on death both before and after retirement. Forty-five per cent of the plans with widow's pension had this provision only on death

salariés une rente viagère dont le service est assuré, quoi qu'il arrive, pendant un nombre d'années déterminé. En vertu de cette disposition, si le salarié à la retraite meurt durant la période où sa rente est garantie, celle-ci continue d'être versée à son bénéficiaire jusqu'à la fin de la période prévue. Quoique les régimes qui offraient ce genre de prestations intervenaient pour 80 % de l'ensemble des régimes, ils ne groupaient que 31 % de l'ensemble des participants. Environ 23 % des membres participaient à des régimes qui garantissaient le service d'une rente pendant une période de cinq ans, alors que 7 % des participants étaient inscrits à des régimes offrant une garantie de 10 ans.

Seulement 731 régimes prévoyaient le service d'une rente de la veuve. Toutefois, bon nombre d'entre eux sont parmi les plus importants des secteurs public et privé, et regroupent 43 % de l'ensemble des participants. La majorité de ces membres participent à des régimes qui versent une rente de la veuve égale à la moitié de la rente du salarié à la retraite.

Près de 1,400 régimes n'accordaient aucune garantie décès après la retraite. Ces régimes représentaient 13 % de l'ensemble des adhérents, soit le même pourcentage que celui enregistré en 1970.

C'est encore au chapitre des rentes de la veuve que les différences entre les régimes des secteurs public et privé sont les plus frappantes. Près de 70 % de tous les membres du secteur public participaient à des régimes versant une rente de la veuve, contre 22 % seulement des participants du secteur privé. Plus de 48 % de tous les membres du secteur privé cotisaient à des régimes qui offraient une rente viagère et en garantissaient, en tout état de cause, le service pendant un nombre fixe d'années, alors que seulement 9 % des participants du secteur public étaient visés par de pareils régimes.

La rente de la veuve versée aux termes de ces 731 régimes, lorsque le décès du salarié survient après la retraite, a été considérée comme une rente normale de retraite aux fins de la présente étude. D'autres régimes offrent une rente de survie en option à leurs participants. En pareils cas, le salarié peut convertir sa rente normale de retraite, par exemple une simple rente viagère ou une rente viagère garantie pour une certaine période, en une rente réversible, de façon à réduire ses prestations par calculs actuariels en vue d'assurer une rente continue à son conjoint après son décès. En d'autres termes, le salarié peut constituer au profit de son conjoint une meilleure rente réversible, dans la mesure où il est disposé à accepter des prestations de retraite moins élevées.

Au début de 1980, 1,328 régimes regroupant plus de 2.5 millions de participants offraient une rente de la veuve. Plus du tiers de ces régimes représentant plus de la moitié des participants considéraient la rente de la veuve comme une rente normale versée au moment du décès survenant avant ou après la retraite. Quarante-cinq pour cent des régimes qui prévoyaient une rente de la veuve ne l'accordaient que si le

before retirement and they covered 25% of the membership of such plans. Finally, 20% of the plans with widow's pension, covering 22% of members in such plans, provided this benefit on death after retirement only and had some other form of death benefit on death before retirement, if at all.

Pension Indexing

The high rate of inflation in recent years has had the effect of seriously eroding the purchasing power of pensions paid to retired employees under private pension plans. This has resulted in much public debate as to the desirability and feasibility of the inflation-proofing of pensions.

Many plans compensate for inflation up to the time of retirement by basing pensions on the employees' earnings shortly before retirement as, for example, final earnings, final average earnings and average best earnings plans. However, relatively few plans contractually provide for the escalation of pensions after the employee retires.

décès survenait avant la retraite; ils regroupaient 25 % des participants à ces régimes. Enfin, 20 % des régimes offrant une rente de la veuve et regroupant 22 % des participants, ne l'accordaient que si le décès survenait après la retraite et prévoyaient une autre forme de garantie décès, sinon aucune, dans l'éventualité du décès avant la retraite.

Indexation des rentes

Au cours des dernières années, le taux élevé d'inflation a provoqué une véritable érosion du pouvoir d'achat des rentiers touchant une pension de retraite en vertu d'un régime privé. La question de l'utilité et de la possibilité de protéger les rentes de retraite contre les méfaits de l'inflation a d'ailleurs soulevé beaucoup de controverses.

Pour compenser les effets de l'inflation jusqu'au moment de la retraite du participant, de nombreux régimes calculent le montant des rentes en fonction du salaire touché peu avant la retraite, par exemple les régimes fin de carrière ou salaire maximal moyen. Rares sont les régimes qui comportent une clause d'indexation automatique après la retraite.

TEXT TABLE XXV. Automatic Escalation of Pension Benefits in the Public and Private Sectors, Showing Plans and Members, 1980

TABEAU EXPLICATIF XXV. Indexation automatique des rentes dans les secteurs public et privé, selon le nombre et pourcentage de régimes et de participants, 1980

	Both sectors — Les deux secteurs				Public sector — Secteur public				Private sector — Secteur privé			
	Plans		Members		Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes		Participants		Régimes		Participants		Régimes		Participants	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
Indexing — Indexation:												
Full indexing with consumer price index — Indexation totale en fonction de l'indice des prix à la consommation	45	0.3	943,091	21.1	28	4.1	940,811	47.8	17	0.1	2,280	0.1
Partial indexing — Indexation partielle	261	1.8	467,177	10.4	38	5.5	347,579	17.6	223	1.6	119,598	4.8
Total	306	2.1	1,410,268	31.5	66	9.6	1,288,390	65.4	240	1.7	121,878	4.9
No indexing — Aucune indexation	14,280	97.9	3,065,161	68.5	624	90.4	681,541	34.6	13,656	98.3	2,383,620	95.1
Grand total — Total général	14,586	100.0	4,475,429	100.0	690	100.0	1,969,931	100.0	13,896	100.0	2,505,498	100.0

At the beginning of 1980 only 306 plans provided for the automatic escalation of pensions under payments based on the upward movement of some index, generally the Consumer Price Index. These relatively few plans covered nearly 32% of all members; however, most of these members participated in public sector plans.

Au début de 1980, 306 régimes seulement comportaient une clause d'indexation automatique des rentes versées, qui est généralement fondée sur les hausses de l'indice des prix à la consommation. Quoique ces régimes regroupaient près de 32 % de l'ensemble des participants, la majorité de ces membres cotisait à des régimes du secteur public.

In fact, there was a significant difference between public and private sector plans with respect to indexing. In the public sector, two thirds of the members were in plans that provided for the automatic escalation of pensions for retired employees. Most of these members were in plans that provided for fully indexed pensions based on the upward movement of the Consumer Price Index. In sharp contrast, in the private sector relatively few members, fewer than 5%, were in plans that provided for the automatic indexing of pensions for retired employees. Most of these members were in plans that did not provide for full indexing but limited increases in any one year to 2% or 3%, or a fixed dollar amount.

While the automatic indexing of pensions paid to retired employees was virtually non-existent in the private sector, affecting fewer than 5% of the members, some employers in this sector have increased pensions on an "ad hoc" basis. An ad hoc adjustment is a single increase in the current monthly payments to pensioners with no commitment that increases will be awarded in the future. Under this arrangement, pensions under payment might be increased by a certain percentage or by a flat dollar amount, depending upon the needs of the retired employees and the employer's ability to finance such increases. Unfortunately, data on these ad hoc adjustments have not been collected and thus the extent of this practice is not known.

Contributions

The employee and employer contributions to all employer sponsored pension plans in Canada amounted to \$7.6 billion during 1979, more than three times the amount contributed 10 years earlier. This sharp increase in payments can be attributed to gradually increasing coverage, rising wage rates, improving benefits and the funding requirements of regulatory pension legislation.

One third of the contributions, \$2,611 million, was paid by the employees while the remaining two-thirds, \$4,973 million, came from plan sponsors. The employer contributions were made up of \$3,289 million for current service and \$1,684 million to meet actuarial deficiencies and unfunded liabilities.

Virtually all public sector members were in contributory plans and, in aggregate, the employee contributions of \$1.9 billion accounted for 43% of the total contributions to all public sector plans. In sharp contrast, only 47% of private sector members were in contributory plans and the employee contributions of \$742 million represented just 23% of the total contributions to all private sector plans.

Au chapitre de l'indexation, il existe une différence très nette entre les régimes du secteur public et ceux du secteur privé. Les deux tiers des adhérents du secteur public participaient à des régimes qui comportaient une clause d'indexation automatique des rentes versées aux salariés à la retraite et la plupart d'entre eux bénéficiaient d'un régime prévoyant l'indexation complète des rentes en fonction des hausses de l'indice des prix à la consommation. En revanche, relativement peu de participants du secteur privé, moins de 5 %, étaient visés par des régimes qui comportaient une clause d'indexation automatique et, pour la plupart d'entre eux, cette indexation n'était pas totale et l'augmentation annuelle des prestations était limitée à 2 % ou 3 %, ou encore à une somme forfaitaire.

Alors que l'indexation automatique des rentes n'existait pratiquement pas dans le secteur privé, puisqu'elle s'appliquait à moins de 5 % des participants, quelques employeurs du secteur privé ont procédé à des rajustements ponctuels. Nous entendons par "rajustement ponctuel" toute augmentation unique des rentes mensuelles versées aux retraités, sans aucune garantie que cette augmentation sera accordée ultérieurement. De cette façon, il est possible d'augmenter les rentes d'un certain pourcentage ou d'une somme fixe en fonction des besoins des retraités et des capacités financières de l'employeur. Malheureusement, nous ne disposons d'aucune donnée sur les rajustements ponctuels des rentes et ne pouvons donc pas évaluer l'ampleur de cette pratique.

Cotisations

En 1979, les cotisations des employeurs et des salariés au titre des régimes de retraite offerts par les employeurs au Canada ont atteint \$7.6 milliards, soit plus du triple du montant versé 10 ans auparavant. Cette forte hausse peut être attribuée aux effets conjugués de la progression du taux de participation, de l'augmentation des taux de salaire et des prestations, ainsi qu'aux exigences en matière de capitalisation prévues dans les lois sur les régimes de retraite.

Le tiers des cotisations, soit \$2,611 millions, a été versé par des salariés. Les deux autres tiers, à savoir \$4,973 millions, ont été recueillis auprès des employeurs et comprenaient les cotisations des services futurs (\$3,289 millions), ainsi que les cotisations au titre des insuffisances et du déficit actuariels (\$1,684 millions).

La quasi-totalité des membres du secteur public participaient à des régimes contributifs et l'ensemble des cotisations versées par les salariés s'élevaient à \$1.9 milliard de dollars, ce qui représente 43 % des cotisations globales versées au titre des régimes du secteur public. En revanche, seulement 47 % des participants dans le secteur privé étaient inscrits à des régimes contributifs et les cotisations versées par les salariés s'élevaient à \$742 millions, soit à peine 23 % des cotisations globales versées au titre des régimes du secteur privé.

TEXT TABLE XXVI. Contributions Made to Pension Funds in the Public and Private Sectors, 1969, 1977 and 1979

TABLEAU EXPLICATIF XXVI. Cotisations aux caisses de retraite dans les secteurs public et privé, 1969, 1977 et 1979

Contribution source Provenance des cotisations	1969		1977		1979	
	\$'000,000	%	\$'000,000	%	\$'000,000	%
Both sectors – Les deux secteurs:						
Employee – Salariés	675	39.1	2,141	34.5	2,612	34.4
Employer – Employeur:						
Current service – Service courant	726	42.0	2,681	43.1	3,289	43.4
Actuarial deficiencies and unfunded liabilities – Déficits actuariels courants et autres déficits	327	18.9	1,393	22.4	1,684	22.2
Total employer contributions – Total des cotisations de l'employeur	1,053	60.9	4,074	65.5	4,973	65.6
Total contributions – Cotisations totales	1,728	100.0	6,215	100.0	7,585	100.0
Public sector – Secteur public:						
Employee – Salariés	427	43.9	1,519	42.3	1,870	43.2
Employer – Employeur:						
Current service – Service courant	366	37.6	1,412	39.3	1,738	40.2
Actuarial deficiencies and unfunded liabilities – Déficits actuariels courants et autres déficits	179	18.5	664	18.4	715	16.6
Total employer contributions – Total des cotisations de l'employeur	545	56.1	2,076	57.7	2,453	56.8
Total contributions – Cotisations totales	972	100.0	3,595	100.0	4,323	100.0
Private sector – Secteur privé:						
Employee – Salariés	248	32.8	622	23.7	742	22.7
Employer – Employeur:						
Current service – Service courant	360	47.6	1,269	48.5	1,551	47.6
Actuarial deficiencies and unfunded liabilities – Déficits actuariels courants et autres déficits	148	19.6	729	27.8	969	29.7
Total employer contributions – Total des cotisations de l'employeur	508	67.2	1,998	76.3	2,520	77.3
Total contributions – Cotisations totales	756	100.0	2,620	100.0	3,262	100.0

Of the \$7.6 billion paid into pension plans in 1979, nearly two-thirds was paid into trustee pension funds which channel contributions directly into the financial markets. Contributions paid into the various contracts of insurance companies accounted for 10% of the total, while nearly all of the balance, \$1.7 billion or 22%, was paid into government consolidated revenue funds.

Sur les \$7.6 milliards versés aux régimes de retraite en 1979, près des deux tiers sont allés à des régimes de retraite en fiducie et ont été investis directement sur les marchés financiers. Les cotisations versées aux termes des différents contrats souscrits auprès de sociétés d'assurance figuraient pour 10 % des cotisations globales, tandis que le reste, soit \$1.7 milliard de dollars (22 %) est allé au fonds de revenu consolidé des administrations publiques.

Detailed data on the investments of trustee pension funds, their growth since 1960, their performance in terms of investment income and their importance relative to other invested reserves to provide future pension benefits, are available in *Trusteed Pension Plans, Financial Statistics* (Catalogue 74-201 Annual) and *Quarterly Estimates of Trusteed Pension Funds* (Catalogue 74-001).

Des données détaillées sur le placement des cotisations versées aux caisses de retraite en fiducie, leur croissance depuis 1960, leur rendement exprimé en revenu de placements et leur importance par rapport à d'autres réserves investies en vue des services de rente futurs sont présentées dans les publications *Régimes de pensions en fiducie – Statistique financière* (n° 74-201 au catalogue, Annuel) et *Estimations trimestrielles relatives aux caisses de pensions en fiducie* (n° 74-001 au catalogue).

TABLE 1. All Plans: Membership by Sex, Public and Private Sectors and Membership Size Group, 1980

TABLEAU 1. Tous les régimes: Nombre de participants selon le sexe par secteur (public et privé) et par nombre de participants par régime, 1980

Membership size group Nombre de participants par régime	Plans Régimes		Members – Participants					
			Male Hommes		Female Femmes		Total	
	No. – nbre	%	No. – nbre	%	No. – nbre	%	No. – nbre	%
Both sectors -- Les deux secteurs:								
Less than 5 – Moins de 5	3,170	21.7	5,707	0.1	1,526	0.1	7,233	0.1
5 - 9	2,388	16.3	12,586	0.4	3,611	0.2	16,197	0.3
10 - 14	1,463	10.0	13,455	0.4	3,848	0.2	17,303	0.3
15 - 49	3,483	23.8	72,638	2.3	21,612	1.5	94,250	2.1
50 - 99	1,370	9.3	74,352	2.4	21,994	1.5	96,346	2.1
100 - 499	1,886	12.9	320,725	10.3	92,335	6.7	413,060	9.2
500 - 999	336	2.3	182,904	5.9	49,839	3.6	232,743	5.2
1,000 - 1,999	213	1.4	230,345	7.4	71,687	5.2	302,032	6.7
2,000 - 9,999	215	1.4	656,337	21.1	196,822	14.2	853,159	19.0
10,000 - 29,999	40	0.2	393,373	12.6	220,696	16.0	614,069	13.7
30,000 and over – et plus	22	0.1	1,135,274	36.6	693,763	50.3	1,829,037	40.8
Total	14,586	100.0	3,097,696	100.0	1,377,733	100.0	4,475,429	100.0
Public sector – Secteur public:								
Less than 5 – Moins de 5	112	16.2	192	--	59	--	251	--
5 - 9	60	8.6	299	--	94	--	393	--
10 - 14	63	9.1	552	--	197	--	749	--
15 - 49	154	22.3	3,271	0.2	1,031	0.1	4,302	0.2
50 - 99	68	9.8	3,714	0.3	1,117	0.1	4,831	0.2
100 - 499	121	17.5	21,003	1.8	6,214	0.7	27,217	1.3
500 - 999	17	2.4	9,925	0.8	3,239	0.3	13,164	0.6
1,000 - 1,999	22	3.1	23,234	2.0	10,335	1.2	33,569	1.7
2,000 - 9,999	41	5.9	116,900	10.1	55,229	6.7	172,129	8.7
10,000 - 29,999	17	2.4	192,799	16.7	99,787	12.2	292,586	14.8
30,000 and over – et plus	15	2.1	780,361	67.7	640,379	78.3	1,420,740	72.1
Total	690	100.0	1,152,250	100.0	817,681	100.0	1,969,931	100.0
Private sector – Secteur privé:								
Less than 5 – Moins de 5	3,058	22.0	5,515	0.2	1,467	0.2	6,982	0.2
5 - 9	2,328	16.7	12,287	0.6	3,517	0.6	15,804	0.6
10 - 14	1,400	10.0	12,903	0.6	3,651	0.6	16,554	0.6
15 - 49	3,329	23.9	69,367	3.5	20,581	3.6	89,948	3.5
50 - 99	1,302	9.3	70,638	3.6	20,877	3.7	91,515	3.6
100 - 499	1,765	12.7	299,722	15.4	86,121	15.3	385,843	15.3
500 - 999	319	2.2	172,979	8.8	46,600	8.3	219,579	8.7
1,000 - 1,999	191	1.3	207,111	10.6	61,352	10.9	268,463	10.7
2,000 - 9,999	174	1.2	539,437	27.7	141,593	25.2	681,030	27.1
10,000 - 29,999	23	0.1	200,574	10.3	120,909	21.5	321,483	12.8
30,000 and over – et plus	7	--	354,913	18.2	53,384	9.5	408,297	16.2
Total	13,896	100.0	1,945,446	100.0	560,052	100.0	2,505,498	100.0

TABLE 2. Contributory Plans: Membership by Sex, Public and Private Sectors and Membership Size Group, 1980

TABLEAU 2. Régimes contributifs: Nombre de participants selon le sexe par secteur (public et privé) et par nombre de participants par régime, 1980

Membership size group Nombre de participants par régime	Plans Régimes		Members — Participants					
			Male Hommes		Female Femmes		Total	
	No. — nbre	%	No. — nbre	%	No. — nbre	%	No. — nbre	%
Both sectors — Les deux secteurs:								
Less than 5 — Moins de 5	2,298	20.9	4,423	0.2	1,222	0.1	5,645	0.1
5 - 9	2,096	19.0	11,012	0.5	3,220	0.2	14,232	0.4
10 - 14	1,252	11.4	11,555	0.5	3,226	0.2	14,781	0.4
15 - 49	2,773	25.2	57,124	2.8	17,095	1.5	74,219	2.3
50 - 99	972	8.8	51,822	2.5	16,024	1.4	67,846	2.1
100 - 499	1,137	10.3	183,095	9.0	60,578	5.4	243,673	7.7
500 - 999	172	1.5	87,685	4.3	29,894	2.6	117,579	3.7
1,000 - 1,999	123	1.1	128,143	6.3	46,949	4.2	175,092	5.5
2,000 - 9,999	112	1.0	329,202	16.2	134,555	12.1	463,757	14.8
10,000 - 29,999	24	0.2	239,975	11.8	153,401	13.8	393,376	12.5
30,000 and over — et plus	17	0.1	917,103	45.3	642,425	57.9	1,559,528	49.8
Total	10,976	100.0	2,021,139	100.0	1,108,589	100.0	3,129,728	100.0
Public sector — Secteur public:								
Less than 5 — Moins de 5	111	16.7	190	--	58	--	248	--
5 - 9	58	8.7	288	--	92	--	380	--
10 - 14	62	9.3	538	--	197	--	735	--
15 - 49	147	22.1	3,142	0.2	1,000	0.1	4,142	0.2
50 - 99	67	10.0	3,691	0.3	1,059	0.1	4,750	0.2
100 - 499	115	17.3	19,983	1.7	5,895	0.7	25,878	1.3
500 - 999	17	2.5	9,925	0.8	3,239	0.3	13,164	0.6
1,000 - 1,999	19	2.8	19,385	1.7	9,940	1.2	29,325	1.5
2,000 - 9,999	36	5.4	103,691	9.1	53,189	6.5	156,880	8.0
10,000 - 29,999	17	2.5	192,799	17.0	99,787	12.2	292,586	15.0
30,000 and over — et plus	15	2.2	780,361	68.8	640,379	78.5	1,420,740	72.9
Total	664	100.0	1,133,993	100.0	814,835	100.0	1,948,828	100.0
Private sector — Secteur privé:								
Less than 5 — Moins de 5	2,187	21.2	4,233	0.4	1,164	0.3	5,397	0.4
5 - 9	2,038	19.7	10,724	1.2	3,128	1.0	13,852	1.1
10 - 14	1,190	11.5	11,017	1.2	3,029	1.0	14,046	1.1
15 - 49	2,626	25.4	53,982	6.0	16,095	5.4	70,077	5.9
50 - 99	905	8.7	48,131	5.4	14,965	5.0	63,096	5.3
100 - 499	1,022	9.9	163,112	18.3	54,683	18.6	217,795	18.4
500 - 999	155	1.5	77,760	8.7	26,655	9.0	104,415	8.8
1,000 - 1,999	104	1.0	108,758	12.2	37,009	12.5	145,767	12.3
2,000 - 9,999	76	0.7	225,511	25.4	81,366	27.6	306,877	25.9
10,000 - 29,999	7	--	47,176	5.3	53,614	18.2	100,790	8.5
30,000 and over — et plus	2	--	136,742	15.4	2,046	0.6	138,788	11.7
Total	10,312	100.0	887,146	100.0	293,754	100.0	1,180,900	100.0

TABLE 3. Non-contributory Plans: Membership by Sex, Public and Private Sectors and Membership Size Group, 1980

TABLEAU 3. Régimes non contributifs: Nombre de participants selon le sexe par secteur (public et privé) et par nombre de participants par régime, 1980

Membership size group Nombre de participants par régime	Plans Régimes		Members - Participants					
			Male Hommes		Female Femmes		Total	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Both sectors - Les deux secteurs:								
Less than 5 - Moins de 5	872	24.1	1,284	0.1	304	0.1	1,588	0.1
5 - 9	292	8.0	1,574	0.1	391	0.1	1,965	0.1
10 - 14	211	5.8	1,900	0.1	622	0.2	2,522	0.1
15 - 49	710	19.6	15,514	1.4	4,517	1.6	20,031	1.4
50 - 99	398	11.0	22,530	2.0	5,970	2.2	28,500	2.1
100 - 499	749	20.7	137,630	12.7	31,757	11.7	169,387	12.5
500 - 999	164	4.5	95,219	8.8	19,945	7.4	115,164	8.5
1,000 - 1,999	90	2.4	102,202	9.4	24,738	9.1	126,940	9.4
2,000 - 9,999	103	2.8	327,135	30.3	62,267	23.1	389,402	28.9
10,000 - 29,999	16	0.4	153,398	14.2	67,295	25.0	220,693	16.3
30,000 and over - et plus	5	0.1	218,171	20.2	51,338	19.0	269,509	20.0
Total	3,610	100.0	1,076,557	100.0	269,144	100.0	1,345,701	100.0
Public sector - Secteur public:								
Less than 5 - Moins de 5	1	3.8	2	--	1	--	3	--
5 - 9	2	7.6	11	--	2	--	13	--
10 - 14	1	3.8	14	--	--	--	14	--
15 - 49	7	26.9	129	0.7	31	1.0	160	0.7
50 - 99	1	3.8	23	0.1	58	2.0	81	0.3
100 - 499	6	23.0	1,020	5.5	319	11.2	1,339	6.3
500 - 999	--	--	--	--	--	--	--	--
1,000 - 1,999	3	11.5	3,849	21.0	395	13.8	4,244	20.1
2,000 - 9,999	5	19.2	13,209	72.3	2,040	71.6	15,249	72.2
10,000 - 29,999	--	--	--	--	--	--	--	--
30,000 and over - et plus	--	--	--	--	--	--	--	--
Total	26	100.0	18,257	100.0	2,846	100.0	21,103	100.0
Private sector - Secteur privé:								
Less than 5 - Moins de 5	871	24.3	1,282	0.1	303	0.1	1,585	0.1
5 - 9	290	8.0	1,563	0.1	389	0.1	1,952	0.1
10 - 14	210	5.8	1,886	0.1	622	0.2	2,508	0.1
15 - 49	703	19.6	15,385	1.4	4,486	1.6	19,871	1.4
50 - 99	397	11.0	22,507	2.1	5,912	2.2	28,419	2.1
100 - 499	743	20.7	136,610	12.9	31,438	11.8	168,048	12.6
500 - 999	164	4.5	95,219	8.9	19,945	7.4	115,164	8.6
1,000 - 1,999	87	2.4	98,353	9.2	24,343	9.1	122,696	9.2
2,000 - 9,999	98	2.7	313,926	29.6	60,227	22.6	374,153	28.2
10,000 - 29,999	16	0.4	153,398	14.4	67,295	25.2	220,693	16.6
30,000 and over - et plus	5	0.1	218,171	20.6	51,338	19.2	269,509	20.3
Total	3,584	100.0	1,058,300	100.0	266,298	100.0	1,324,598	100.0

TABLE 4. Provincial Distribution of Plan Members by Sex, 1970, 1978 and 1980

TABLEAU 4. Répartition provinciale des participants selon le sexe, 1970, 1978 et 1980

Province	1970		1978		1980	
	No. — nbre	%	No. — nbre	%	No. — nbre	%
Male — Hommes:						
Newfoundland — Terre-Neuve	29,820	1.4	42,744	1.4	39,953	1.2
Prince Edward Island — Île-du-Prince-Édouard	5,772	0.3	7,335	0.2	7,810	0.2
New Brunswick — Nouveau-Brunswick	46,954	2.2	65,934	2.2	74,231	2.3
Nova Scotia — Nouvelle-Écosse	70,361	3.4	91,212	3.1	96,106	3.1
Québec	549,019	26.3	769,798	26.1	776,324	25.0
Ontario	907,426	43.5	1,173,229	39.8	1,219,009	39.3
Manitoba	90,524	4.3	121,047	4.1	117,873	3.7
Saskatchewan	60,775	2.9	82,472	2.8	88,390	2.8
Alberta	125,239	6.0	219,522	7.4	255,771	8.2
British Columbia — Colombie-Britannique	178,454	8.6	359,307	12.2	401,876	12.9
Yukon and Northwest Territories — Yukon et Territoires du Nord-Ouest	3,232	0.2	5,234	0.2	5,607	0.1
Non-Canadian — Non-canadiens	19,270	0.9	14,673	0.5	14,746	0.4
Total	2,086,846	100.0	2,952,507	100.0	3,097,696	100.0
Female — Femmes:						
Newfoundland — Terre-Neuve	8,258	1.1	15,954	1.3	15,562	1.1
Prince Edward Island — Île-du-Prince-Édouard	2,669	0.4	3,998	0.3	5,028	0.3
New Brunswick — Nouveau-Brunswick	16,742	2.3	27,189	2.2	28,061	2.0
Nova Scotia — Nouvelle-Écosse	24,906	3.4	35,602	2.9	41,641	3.0
Québec	191,452	26.0	347,977	28.0	378,022	27.4
Ontario	314,690	42.8	495,668	40.0	539,954	39.1
Manitoba	31,831	4.3	50,779	4.1	57,320	4.1
Saskatchewan	24,419	3.3	38,785	3.1	42,543	3.0
Alberta	53,005	7.2	88,102	7.1	109,911	7.9
British Columbia — Colombie-Britannique	63,057	8.6	131,662	10.6	153,758	11.1
Yukon and Northwest Territories — Yukon et Territoires du Nord-Ouest	1,021	0.1	1,478	0.1	1,939	--
Non-Canadian — Non-canadiens	3,440	0.5	3,543	0.3	3,994	0.2
Total	735,490	100.0	1,240,737	100.0	1,377,733	100.0
Total:						
Newfoundland — Terre-Neuve	38,078	1.3	58,698	1.4	55,515	1.2
Prince Edward Island — Île-du-Prince-Édouard	8,441	0.3	11,333	0.3	12,838	0.2
New Brunswick — Nouveau-Brunswick	63,696	2.3	93,123	2.2	102,292	2.2
Nova Scotia — Nouvelle-Écosse	95,267	3.4	126,814	3.0	137,747	3.0
Québec	740,471	26.2	1,117,775	26.7	1,154,346	25.7
Ontario	1,222,116	43.3	1,668,897	39.8	1,758,963	39.3
Manitoba	122,355	4.3	171,826	4.1	175,193	3.8
Saskatchewan	85,194	3.0	121,257	2.9	130,933	2.9
Alberta	178,244	6.3	307,624	7.3	365,682	8.1
British Columbia — Colombie-Britannique	241,511	8.6	490,969	11.7	555,634	12.4
Yukon and Northwest Territories — Yukon et Territoires du Nord-Ouest	4,253	0.2	6,712	0.2	7,546	0.1
Non-Canadian — Non-canadiens	22,710	0.8	18,216	0.4	18,740	0.4
Total	2,822,336	100.0	4,193,244	100.0	4,475,429	100.0

TABLE 5. Eligibility Conditions, Contributory and Non-contributory Plans, 1980

TABLEAU 5. Conditions d'admissibilité, régimes contributifs et non contributifs, 1980

Conditions of eligibility Conditions d'admissibilité	Plans		Members	
	Régimes		Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%
All plans - Tous les régimes:				
No conditions - Aucune condition	2,379	16.3	1,699,749	38.0
Years of service - Années de service	3,449	23.6	459,972	10.3
Minimum age - Âge minimum	230	1.6	605,406	13.5
Maximum age - Âge maximum	435	3.0	423,798	9.5
Years of service and minimum age - Années de service et âge minimum	2,094	14.4	323,560	7.2
Years of service and maximum age - Années de service et âge maximum	1,968	13.5	285,112	6.4
Years of service, minimum age and maximum age - Années de service, âge minimum et âge maximum	3,103	21.3	240,246	5.4
Minimum and maximum age - Âge minimum et âge maximum	364	2.5	367,655	8.2
Other - Autres	445	3.0	64,696	1.4
Variable by sex - Variable selon le sexe	119	0.8	5,235	0.1
Total	14,586	100.0	4,475,429	100.0
Contributory plans - Régimes contributifs:				
No conditions - Aucune condition	896	8.2	744,100	23.8
Years of service - Années de service	2,784	25.4	348,354	11.1
Minimum age - Âge minimum	179	1.6	595,577	19.0
Maximum age - Âge maximum	229	2.1	361,627	11.6
Years of service and minimum age - Années de service et âge minimum	1,770	16.1	235,694	7.5
Years of service and maximum age - Années de service et âge maximum	1,662	15.1	218,391	7.0
Years of service, minimum age and maximum age - Années de service, âge minimum et âge maximum	2,756	25.1	211,092	6.7
Minimum and maximum age - Âge minimum et âge maximum	301	2.7	363,123	11.6
Other - Autres	287	2.5	46,709	1.5
Variable by sex - Variable selon le sexe	112	1.0	5,061	0.2
Total	10,976	100.0	3,129,728	100.0
Non-contributory plans - Régimes non contributifs:				
No conditions - Aucune condition	1,483	41.1	955,649	71.0
Years of service - Années de service	665	18.4	111,618	8.3
Minimum age - Âge minimum	51	1.4	9,829	0.7
Maximum age - Âge maximum	206	5.7	62,171	4.6
Years of service and minimum age - Années de service et âge minimum	324	9.0	87,866	6.5
Years of service and maximum age - Années de service et âge maximum	306	8.5	66,721	5.0
Years of service, minimum age and maximum age - Années de service, âge minimum et âge maximum	347	9.6	29,154	2.2
Minimum and maximum age - Âge minimum et âge maximum	63	1.7	4,532	0.3
Other - Autres	158	4.4	17,987	1.3
Variable by sex - Variable selon le sexe	7	0.2	174	--
Total	3,610	100.0	1,345,701	100.0

TABLE 6. Plans and Members by Funding Agency and Type of Plan, 1980

Type of plan		Insurance company contracts				Trusteed			
		Sociétés d'assurances				Fiducie			
		Plans		Members		Plans		Members	
		Régimes		Participants		Régimes		Participants	
No.		No. — nbre	%	No. — nbre	%	No. — nbre	%	No. — nbre	%
Unit benefit:									
1	Final earnings	12	0.1	1,514	0.2	9	0.2	7,266	0.2
2	Final average earnings	181	1.7	24,485	4.1	199	5.1	94,970	3.1
3	Average best earnings	766	7.3	97,639	16.5	1,022	26.6	1,612,210	53.7
4	Career average earnings	3,418	32.6	228,812	38.7	1,023	26.6	321,072	10.7
5	Level percentage of earnings	6	--	51	--	5	0.1	247	--
6	Total	4,383	41.8	352,501	59.6	2,258	58.8	2,035,765	67.8
7	Money purchase	5,275	50.3	100,388	16.9	675	17.6	90,773	3.0
8	Profit sharing	60	0.5	2,428	0.4	89	2.3	17,442	0.5
9	Flat benefit	465	4.4	122,268	20.6	739	19.2	825,130	27.5
10	Composite	193	1.8	10,339	1.7	48	1.2	18,926	0.6
11	Other	91	0.8	3,134	0.5	26	0.6	12,247	0.4
12	Grand total	10,467	100.0	591,058	100.0	3,835	100.0	3,000,283	100.0
Government consolidated revenue funds									
Fonds du revenu consolidé des administrations									
Other									
Autres									
		Plans		Members		Plans			
		Régimes		Participants		Régimes			
		No. — nbre	%	No. — nbre	%	No. — nbre		%	
Unit benefit:									
13	Final earnings	1	4.1	661	--	--	--	--	--
14	Final average earnings	2	8.3	18,277	2.5	--	--	--	--
15	Average best earnings	18	75.0	699,905	97.2	1	--	50.0	--
16	Career average earnings	2	8.3	388	--	--	--	--	--
17	Level percentage of earnings	--	--	--	--	--	--	--	--
18	Total	23	95.8	719,231	99.9	1	--	50.0	--
19	Money purchase	--	--	--	--	--	--	--	--
20	Profit sharing	--	--	--	--	--	--	--	--
21	Flat benefit	--	--	--	--	1	--	50.0	--
22	Composite	--	--	--	--	--	--	--	--
23	Other	1	4.1	257	--	--	--	--	--
24	Grand total	24	100.0	719,488	100.0	2	--	100.0	--

TABLEAU 6. Régimes de retraite et nombre de participants selon le mode de financement et le genre de régime, 1980

Canadian government annuities				Combinations					
Rentes sur l'État				Régimes mixtes					
Plans		Members		Plans		Members		Genres de régimes	
Régimes		Participants		Régimes		Participants			
No. — nbre	%	No. — nbre	%	No. — nbre	%	No. — nbre	%		
								Pourcentage de salaire:	
—	—	—	—	—	—	—	—	Salaire final	1
—	—	—	—	10	4.9	2,166	1.3	Salaire moyen de fin de carrière	2
—	—	—	—	56	27.3	58,715	35.7	Salaire maximal moyen	3
4	7.5	24	8.9	58	28.3	53,435	32.5	Salaire moyen de la carrière	4
—	—	—	—	—	—	—	—	Pourcentage fixe du salaire	5
4	7.5	24	8.9	124	60.5	114,316	69.5	Total	6
32	60.3	163	61.0	39	19.0	20,081	12.2	Cotisation déterminée	7
—	—	—	—	—	—	—	—	Participation aux bénéfices	8
17	32.0	80	29.9	31	15.1	25,259	15.3	Rentes forfaitaires	9
—	—	—	—	7	3.4	3,640	2.2	Régimes mixtes	10
—	—	—	—	4	2.0	1,030	0.6	Autres	11
53	100.0	267	100.0	205	100.0	164,326	100.0	Total, général	12
Other		Total							
Autres									
Members		Plans		Members					
Participants		Régimes		Participants					
No. — nbre	%	No. — nbre	%	No. — nbre	%				
						Pourcentage de salaire:			
—	—	22	0.1	9,441	0.2	Salaire final	13		
—	—	392	2.6	139,898	3.1	Salaire moyen de fin de carrière	14		
5	71.4	1,863	12.7	2,468,474	55.1	Salaire maximal moyen	15		
—	—	4,505	30.8	603,731	13.4	Salaire moyen de la carrière	16		
—	—	11	--	298	--	Pourcentage fixe du salaire	17		
5	71.4	6,793	46.5	3,221,842	71.9	Total	18		
—	—	6,021	41.2	211,405	4.7	Cotisation déterminée	19		
—	—	149	1.0	19,870	0.4	Participation aux bénéfices	20		
2	28.5	1,253	8.5	972,739	21.7	Rentes forfaitaires	21		
—	—	248	1.7	32,905	0.7	Régimes mixtes	22		
—	—	122	0.8	16,668	0.3	Autres	23		
7	100.0	14,586	100.0	4,475,429	100.0	Total, général	24		

TABLE 7. Plans and Members by Type of Plan in the Public and Private Sectors, 1980

TABLEAU 7. Régimes de retraite et nombre de participants selon le genre de régime dans les secteurs public et privé, 1980

Type of plan – Genres de régimes	Plans – Régimes		Members – Participants	
	No. – nbre	%	No. – nbre	%
Both sectors – Les deux secteurs:				
Unit benefit – Pourcentage de salaire:				
Final earnings – Salaire final	22	0.1	9,441	0.2
Final average earnings – Salaire moyen de fin de carrière	392	2.6	139,898	3.1
Average best earnings – Salaire maximal moyen	1,863	12.7	2,468,474	55.1
Career average earnings – Salaire moyen de la carrière	4,505	30.8	603,731	13.4
Level percentage of earnings – Pourcentage fixe du salaire	11	--	298	--
Total	6,793	46.5	3,221,842	71.9
Money purchase – Cotisation déterminée	6,021	41.2	211,405	4.7
Profit sharing – Participation aux bénéfices	149	1.0	19,870	0.4
Flat benefit – Rentes forfaitaires	1,253	8.5	972,739	21.7
Composite – Régime mixtes	248	1.7	32,905	0.7
Other – Autres	122	0.8	16,668	0.3
Grand – Total – Général	14,586	100.0	4,475,429	100.0
Public sector – Secteur public:				
Unit benefit – Pourcentage de salaire:				
Final earnings – Salaire final	1	0.1	661	--
Final average earnings – Salaire moyen de fin de carrière	11	1.5	21,093	1.0
Average best earnings – Salaire maximal moyen	168	24.3	1,851,290	93.9
Career average earnings – Salaire moyen de la carrière	206	29.8	58,328	2.9
Level percentage of earnings – Pourcentage fixe du salaire	1	0.1	15	--
Total	387	56.0	1,931,387	98.0
Money purchase – Cotisation déterminée	283	41.0	19,777	1.0
Profit sharing – Participation aux bénéfices	–	–	–	–
Flat benefit – Rentes forfaitaires	10	1.4	16,101	0.8
Composite – Régimes mixtes	4	0.5	449	--
Other – Autres	6	0.8	2,217	0.1
Grand – Total – Général	690	100.0	1,969,931	100.0
Private sector – Secteur privé:				
Unit benefit – Pourcentage de salaire:				
Final earnings – Salaire final	21	0.1	8,780	0.3
Final average earnings – Salaire moyen de fin de carrière	381	2.7	118,805	4.7
Average best earnings – Salaire maximal moyen	1,695	12.1	617,184	24.6
Career average earnings – Salaire moyen de la carrière	4,299	30.9	545,403	21.7
Level percentage of earnings – Pourcentage fixe du salaire	10	--	283	--
Total	6,406	46.0	1,290,455	51.5
Money purchase – Cotisation déterminée	5,738	41.2	191,628	7.6
Profit sharing – Participation aux bénéfices	149	1.0	19,870	0.7
Flat benefit – Rentes forfaitaires	1,243	8.9	956,638	38.1
Composite – Régimes mixtes	244	1.7	32,456	1.2
Other – Autres	116	0.8	14,451	0.5
Grand – Total – Général	13,896	100.0	2,505,498	100.0

TABLE 8. Types of Plans: Membership in Integrated and Non-integrated Plans, 1980

TABLEAU 8. Genres de régimes: Nombre de participants aux régimes coordonnés et non coordonnés, 1980

Type of plan - Genres de régimes	Plans - Régimes		Members - Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%
All plans - Tous les régimes:				
Unit benefit - Pourcentage de salaire:				
Final earnings - Salaire final	22	0.2	9,441	0.2
Final average earnings - Salaire moyen de fin de carrière				
Less than 5 years - Moins de 5 ans	37	0.3	36,430	0.8
5 years - ans	236	1.6	84,002	1.9
6 years - ans	28	0.2	1,788	--
7-9 years - ans	5	--	406	--
10 years - ans	82	0.6	16,530	0.4
11 years and over - ans et plus	4	--	742	--
Sub-total - Total partiel	392	2.7	139,898	3.1
Average best earnings - Salaire maximal moyen:				
Less than 5 years - Moins de 5 ans	265	1.8	77,202	1.7
5 years - ans	1,345	9.2	1,730,070	38.7
6 years - ans	180	1.2	433,414	9.7
7-9 years - ans	23	0.2	208,557	4.7
10 years - ans	43	0.3	16,387	0.4
11 years and over - ans et plus	7	--	2,844	0.1
Sub-total - Total partiel	1,863	12.8	2,468,474	55.2
Career average earnings - Salaire moyen de la carrière	4,505	30.9	603,731	13.5
Level percentage of earnings - Pourcentage fixe du salaire	11	0.1	298	--
Total	6,793	46.6	3,221,842	72.0
Money purchase - Cotisation déterminée	6,021	41.3	211,405	4.7
Profit sharing - Participation aux bénéfices	149	1.0	19,870	0.4
Flat benefit - Rentes forfaitaires	1,253	8.6	972,739	21.7
Composite - Régimes mixtes	248	1.7	32,905	0.7
Other - Autres	122	0.8	16,668	0.4
Grand - Total - Général	14,586	100.0	4,475,429	100.0
Plans integrated with C/QPP - Régimes coordonnés aux RPC/RRQ:				
Unit benefit - Pourcentage de salaire:				
Final earnings - Salaire final	15	0.2	5,363	0.2
Final average earnings - Salaire moyen de fin de carrière				
Less than 5 years - Moins de 5 ans	16	0.3	15,934	0.5
5 years - ans	169	2.8	64,695	2.1
6 years - ans	9	0.1	1,087	--
7-9 years - ans	3	--	122	--
10 years - ans	53	0.9	13,789	0.4
11 years and over - ans et plus	3	--	712	--
Sub-total - Total partiel	253	4.2	96,339	3.1
Average best earnings - Salaire maximal moyen:				
Less than 5 years - Moins de 5 ans	107	1.8	75,654	2.5
5 years - ans	979	16.2	1,658,966	54.0
6 years - ans	58	1.0	431,651	14.0
7-9 years - ans	22	0.4	208,259	6.8
10 years - ans	32	0.5	15,163	0.5
11 years and over - ans et plus	6	0.1	2,831	0.1
Sub-total - Total partiel	1,204	19.9	2,392,524	77.9
Career average earnings - Salaire moyen de la carrière	2,811	46.6	454,907	14.8
Level percentage of earnings - Pourcentage fixe du salaire	4	0.1	53	--
Total	4,287	71.0	2,949,186	96.0
Money purchase - Cotisation déterminée	1,491	24.7	72,021	2.3
Profit sharing - Participation aux bénéfices	33	0.5	4,017	0.1
Flat benefit - Rentes forfaitaires	14	0.2	14,318	0.5
Composite - Régimes mixtes	176	2.9	24,696	0.8
Other - Autres	37	0.6	8,371	0.3
Grand - Total - Général	6,038	100.0	3,072,609	100.0
Plans not integrated with C/QPP - Régimes non coordonnés au RPC/RRQ:				
Unit benefit - Pourcentage de salaire:				
Final earnings - Salaire final	7	0.1	4,078	0.3
Final average earnings - Salaire moyen de fin de carrière				
Less than 5 years - Moins de 5 ans	21	0.2	20,496	1.5
5 years - ans	67	0.8	19,307	1.4
6 years - ans	19	0.2	701	--
7-9 years - ans	2	--	284	--
10 years - ans	29	0.3	2,741	0.2
11 years and over - ans et plus	1	--	30	--
Sub-total - Total partiel	139	1.6	43,559	3.1
Average best earnings - Salaire maximal moyen:				
Less than 5 years - Moins de 5 ans	158	1.8	1,548	0.1
5 years - ans	366	4.3	71,104	5.1
6 years - ans	122	1.4	1,763	0.1
7-9 years - ans	1	--	298	--
10 years - ans	11	0.1	1,224	0.1
11 years and over - ans et plus	1	--	13	--
Sub-total - Total partiel	659	7.7	75,950	5.4
Career average earnings - Salaire moyen de la carrière	1,694	19.8	148,824	10.6
Level percentage of earnings - Pourcentage fixe du salaire	7	0.1	245	--
Total	2,506	29.3	272,656	19.4
Money purchase - Cotisation déterminée	4,530	53.0	139,384	9.9
Profit sharing - Participation aux bénéfices	116	1.4	15,853	1.1
Flat benefit - Rentes forfaitaires	1,239	14.5	958,421	68.3
Composite - Régimes mixtes	72	0.8	8,209	0.6
Other - Autres	85	1.0	8,297	0.6
Grand - Total - Général	8,548	100.0	1,402,820	100.0

TABLE 9. Integration Methods in the Public and Private Sectors by Type of Plan, Showing Plans and Members, 1980

No.	Type of plan	Not integrated				Benefit step rate				Benefit offset				Ineligible earnings	
		Non coordonné				Réduction indirecte de la rente				Réduction directe de la rente				Abstraction de salaire	
		Plans		Members		Plans		Members		Plans		Members		Plans	
		Ré-gimes	Partici-pants	Ré-gimes	Partici-pants	Ré-gimes	Partici-pants	Ré-gimes	Partici-pants	Ré-gimes	Partici-pants	Ré-gimes	Partici-pants	Ré-gimes	Partici-pants
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
Both sectors:															
Unit benefit:															
1	Final earnings	7	--	4,078	0.2	5	0.1	559	--	8	2.2	3,495	2.1	1	0.1
2	Final average earnings	139	1.6	43,559	3.1	166	5.2	64,546	2.4	45	12.5	11,182	6.9	9	5.0
3	Average best earnings	659	7.7	75,950	5.4	701	22.2	2,133,460	82.5	259	72.3	124,259	77.6	32	17.7
4	Career average earnings	1,694	19.8	148,824	10.6	2,277	72.2	385,837	14.9	37	10.3	6,422	4.0	115	63.8
5	Level percentage of earnings	7	--	245	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
6	Total	2,506	29.3	272,656	19.4	3,149	99.9	2,584,402	99.9	349	97.4	145,358	90.8	157	87.2
7	Money purchase	4,530	52.9	139,384	9.9	1	--	10	--	--	--	--	--	10	5.5
8	Profit sharing	116	1.3	15,853	1.1	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
9	Flat benefit	1,239	14.4	958,421	68.3	--	--	--	--	8	2.2	14,174	8.8	--	--
10	Composite	72	0.8	8,209	0.5	--	--	--	--	--	--	--	--	12	6.6
11	Other	85	0.9	8,297	0.5	1	--	103	--	1	0.2	420	0.2	1	5.0
12	Grand total	8,548	100.0	1,402,820	100.0	3,151	100.0	2,584,515	100.0	358	100.0	159,952	100.0	180	100.0
Public sector:															
Unit benefit:															
13	Final earnings	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
14	Final average earnings	4	1.1	205	0.3	5	2.3	19,106	1.0	--	--	--	--	--	--
15	Average best earnings	30	8.8	23,495	37.3	107	50.0	1,774,703	96.4	19	95.0	24,384	99.7	2	25.0
16	Career average earnings	82	24.1	9,835	15.6	101	47.1	46,362	2.5	1	5.0	64	0.2	6	75.0
17	Level percentage of earnings	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
18	Total	116	34.2	33,535	53.3	213	99.5	1,840,171	99.9	20	100.0	24,448	100.0	8	100.0
19	Money purchase	208	61.3	12,774	20.3	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
20	Profit sharing	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
21	Flat benefit	10	2.9	16,101	25.6	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
22	Composite	2	0.5	24	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
23	Other	3	0.8	447	0.7	1	0.4	103	--	--	--	--	--	--	--
24	Grand total	339	100.0	62,881	100.0	214	100.0	1,840,274	100.0	20	100.0	24,448	100.0	8	100.0
Private sector:															
Unit benefit:															
25	Final earnings	7	--	4,078	0.3	5	0.1	559	--	8	2.3	3,495	2.5	1	0.5
26	Final average earnings	135	1.6	43,354	3.2	161	5.4	45,440	6.1	45	13.3	11,182	8.2	9	5.2
27	Average best earnings	629	7.6	52,455	3.9	594	20.2	358,757	48.2	240	71.0	99,875	73.7	30	17.4
28	Career average earnings	1,612	19.6	138,989	10.3	2,176	74.0	339,475	45.6	36	10.6	6,358	4.6	109	63.3
29	Level percentage of earnings	7	--	245	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
30	Total	2,390	29.1	239,121	17.8	2,936	99.9	744,231	99.9	329	97.3	120,910	89.2	149	86.6
31	Money purchase	4,322	52.6	126,610	9.4	1	--	10	--	--	--	--	--	10	5.8
32	Profit sharing	116	1.4	15,853	1.1	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
33	Flat benefit	1,229	14.9	942,320	70.3	--	--	--	--	8	2.3	14,174	10.4	--	--
34	Composite	70	0.8	8,185	0.6	--	--	--	--	--	--	--	--	12	6.9
35	Other	82	0.9	7,850	0.5	--	--	--	--	1	0.2	420	0.3	1	0.5
36	Grand total	8,209	100.0	1,339,939	100.0	2,937	100.0	744,241	100.0	338	100.0	135,504	100.0	172	100.0

TABLEAU 9. Méthodes de coordination dans les secteurs public et privé selon le genre de régime, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1980

Ineligible exemption		Contribution step rate				Other				Total				Genres de régimes	No			
Déduction du salaire		Réduction indirecte de la cotisation				Autres												
		Plans		Members		Plans		Members		Plans		Members						
No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%					
nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre						
Les deux secteurs.																		
Pourcentage de salaire.																		
648	1.5	--	--	--	--	1	0.1	661	0.3	22	0.1	9,441	0.2	Salaire final	1			
824	1.9	--	--	--	--	33	3.6	19,787	9.2	392	2.6	139,898	3.1	Salaire moyen de fin de carrière	2			
14,456	33.5	--	--	--	--	212	23.5	120,349	56.4	1,863	12.7	2,468,474	55.1	Salaire maximal moyen	3			
23,137	53.7	--	--	--	--	382	42.4	39,511	18.5	4,505	30.8	603,731	13.4	Salaire moyen de la carrière	4			
--	--	--	--	--	--	4	0.4	53	--	11	--	298	--	Pourcentage fixe du salaire	5			
39,065	90.7	--	--	--	--	632	70.3	180,361	84.6	6,793	46.5	3,221,842	71.9	Total	6			
91	0.2	1,421	98.0	69,370	96.3	59	6.5	2,550	1.1	6,021	41.2	211,405	4.7	Cotisation déterminée	7			
--	--	29	2.0	2,650	3.6	4	0.4	1,367	0.6	149	1.0	19,870	0.4	Participation aux bénéfices	8			
--	--	--	--	--	--	6	0.6	144	--	1,253	8.5	972,739	21.7	Rentes forfaitaires	9			
3,859	8.9	--	--	--	--	164	18.2	20,837	9.7	248	1.7	32,905	0.7	Régimes mixtes	10			
48	0.1	--	--	--	--	34	3.7	7,800	3.6	122	0.8	16,668	0.3	Autres	11			
43,063	100.0	1,450	100.0	72,020	100.0	899	100.0	213,059	100.0	14,586	100.0	4,475,429	100.0	Total, général	12			
Secteur public.																		
Pourcentage de salaire.																		
--	--	--	--	--	--	1	2.6	661	2.0	1	0.1	661	--	Salaire final	13			
--	--	--	--	--	--	2	5.2	1,782	5.4	11	1.5	21,093	1.0	Salaire moyen de fin de carrière	14			
1,879	71.5	--	--	--	--	10	26.3	26,829	81.9	168	24.3	1,851,290	93.9	Salaire maximal moyen	15			
748	28.4	--	--	--	--	16	42.1	1,319	4.0	206	29.8	58,328	2.9	Salaire moyen de la carrière	16			
--	--	--	--	--	--	1	2.6	15	--	1	0.1	15	--	Pourcentage fixe du salaire	17			
2,627	100.0	--	--	--	--	30	78.9	30,606	93.5	387	56.0	1,931,387	98.0	Total	18			
--	--	71	100.0	6,972	100.0	4	10.5	31	--	283	41.0	19,777	1.0	Cotisation déterminée	19			
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	Participation aux bénéfices	20			
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	10	1.4	16,101	0.8	Rentes forfaitaires	21			
--	--	--	--	--	--	2	5.2	425	1.2	4	0.5	449	--	Régimes mixtes	22			
--	--	--	--	--	--	2	5.2	1,667	5.0	6	0.8	2,217	0.1	Autres	23			
2,627	100.0	71	100.0	6,972	100.0	38	100.0	32,729	100.0	690	100.0	1,969,931	100.0	Total, général	24			
Secteur privé																		
Pourcentage de salaire																		
648	1.6	--	--	--	--	--	--	--	--	21	0.1	8,780	0.3	Salaire final	25			
824	2.0	--	--	--	--	31	3.6	18,005	9.9	381	2.7	118,805	4.7	Salaire moyen de fin de carrière	26			
12,777	31.1	--	--	--	--	202	23.4	93,520	51.8	1,695	12.1	617,184	24.6	Salaire maximal moyen	27			
22,389	55.3	--	--	--	--	366	42.5	38,192	21.1	4,299	30.9	545,403	21.7	Salaire moyen de la carrière	28			
--	--	--	--	--	--	3	0.3	38	--	10	--	283	--	Pourcentage fixe du salaire	29			
36,438	90.1	--	--	--	--	602	69.9	149,755	83.0	6,406	46.0	1,290,455	51.5	Total	30			
91	0.2	1,350	97.8	62,398	95.9	55	6.3	2,519	1.3	5,738	41.2	191,628	7.6	Cotisation déterminée	31			
--	--	29	2.1	2,650	4.0	4	0.4	1,367	0.7	149	1.0	19,870	0.7	Participation aux bénéfices	32			
--	--	--	--	--	--	6	0.6	144	--	1,243	8.9	956,638	38.1	Rentes forfaitaires	33			
1,859	9.5	--	--	--	--	162	18.8	20,412	11.3	244	1.7	32,456	1.2	Régimes mixtes	34			
48	0.1	--	--	--	--	32	3.7	6,133	3.4	116	0.8	14,451	0.5	Autres	35			
40,436	100.0	1,379	100.0	65,048	100.0	861	100.0	180,330	100.0	13,896	100.0	2,505,498	100.0	Total, général	36			

TABLE 10. Benefit Rates by Type of Benefit in Non-integrated Unit Benefit Contributory and Non-contributory Plans Showing Plans and Members, 1980

TABLEAU 10. Taux de prestations selon le genre de prestations des régimes non coordonnés contributifs et non contributifs à pourcentage de salaire, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1980

Benefit rate group (pension credit per year of participation as percentage of annual earnings) Groupe de taux de prestations (crédit de rente par année de participation, en pourcentage du salaire annuel)	Final and final average earnings Fin de carrière				Average best earnings Salaire maximal moyen			
	Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes		Participants		Régimes		Participants	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre	
All plans — Tous les régimes:								
Less than 1.00% — Moins de 1.00 %	5	3.4	392	0.8	10	1.5	5,576	7.5
1.00% - 1.24%	21	14.5	6,322	13.2	51	7.8	7,581	10.2
1.25%	4	2.7	146	0.3	18	2.7	848	1.1
1.26% - 1.49%	2	1.3	2	--	9	1.3	252	0.3
1.50%	14	9.7	14,539	30.5	66	10.1	7,869	10.6
1.51% - 1.74%	9	6.2	2,319	4.8	14	2.1	3,749	5.0
1.75%	4	2.7	34	--	10	1.5	4,856	6.5
1.76% - 1.99%	—	—	—	—	—	—	—	—
2.00%	55	38.1	1,508	3.1	400	61.6	25,185	34.1
Over 2.00% — Plus de 2.00 %	3	2.0	284	0.5	10	1.5	9,053	12.2
Variable by sex — Variable selon le sexe	1	0.6	792	1.6	—	—	—	—
Other — Autres	26	18.0	21,260	44.6	61	9.3	8,735	11.8
Total	144	100.0	47,598	100.0	649	100.0	73,704	100.0
Contributory plans — Régimes contributifs:								
Less than 1.00% — Moins de 1.00 %	—	—	—	—	—	—	—	—
1.00% - 1.24%	2	2.9	236	1.1	4	1.7	680	1.6
1.25%	2	2.9	16	--	6	2.5	366	0.8
1.26% - 1.49%	—	—	—	—	4	1.7	184	0.4
1.50%	14	20.5	14,539	73.3	39	16.8	2,896	6.9
1.51% - 1.74%	5	7.3	1,412	7.1	10	4.3	3,601	8.6
1.75%	3	4.4	22	0.1	5	2.1	578	1.3
1.76% - 1.99%	—	—	—	—	—	—	—	—
2.00%	35	51.4	1,442	7.2	145	62.7	23,450	56.4
Over 2.00% — Plus de 2.00 %	2	2.9	57	0.2	8	3.4	8,827	21.2
Variable by sex — Variable selon le sexe	—	—	—	—	—	—	—	—
Other — Autres	5	7.3	2,104	10.6	10	4.3	957	2.3
Total	68	100.0	19,828	100.0	231	100.0	41,539	100.0
Non-contributory plans — Régimes non contributifs:								
Less than 1.00% — Moins de 1.00 %	5	6.5	392	1.4	10	2.3	5,576	17.3
1.00% - 1.24%	19	25.0	6,086	21.9	47	11.2	6,901	21.4
1.25%	2	2.6	130	0.4	12	2.8	482	1.4
1.26% - 1.49%	2	2.6	2	--	5	1.1	68	0.2
1.50%	—	—	—	—	27	6.4	4,973	15.4
1.51% - 1.74%	4	5.2	907	3.2	4	0.9	148	0.4
1.75%	1	1.3	12	--	5	1.1	4,278	13.3
1.76% - 1.99%	—	—	—	—	—	—	—	—
2.00%	20	26.3	66	0.2	255	61.0	1,735	5.3
Over 2.00% — Plus de 2.00 %	1	1.3	227	0.8	2	0.4	226	0.7
Variable by sex — Variable selon le sexe	1	1.3	792	2.8	—	—	—	—
Other — Autres	21	27.6	19,156	68.9	51	12.2	7,778	24.1
Total	76	100.0	27,770	100.0	418	100.0	32,165	100.0

TABLE 10. Benefit Rates by Type of Benefit in Non-integrated Unit Benefit Contributory and Non-contributory Plans Showing Plans and Members, 1980 -- Concluded

TABLEAU 10. Taux de prestations selon le genre de prestations des régimes non coordonnés contributifs et non contributifs à pourcentage de salaire avec indication des régimes et du nombre de participants, 1980 -- fin

Benefit rate group (pension credit per year of participation as percentage of annual earnings) Groupe de taux de prestations (crédit de rente par année de participation en pourcentage du salaire annuel)	Career average earnings Salaire moyen de la carrière				Total			
	Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre	
All plans -- Tous les régimes:								
Less than 1.00% -- Moins de 1.00 %	39	2.3	28,461	19.7	54	2.3	34,429	13.0
1.00% - 1.24%	167	9.8	13,651	9.4	239	9.6	27,554	10.4
1.25%	40	2.3	2,129	1.4	62	2.5	3,123	1.2
1.26% - 1.49%	16	0.9	470	0.3	27	1.1	724	0.3
1.50%	285	16.8	20,474	14.2	365	14.7	42,882	16.2
1.51% - 1.74%	20	1.1	3,027	2.1	43	1.7	9,095	3.4
1.75%	45	2.6	14,556	10.1	59	2.4	19,446	7.3
1.76% - 1.99%	11	0.6	2,180	1.5	11	0.4	2,180	0.8
2.00%	840	49.7	42,141	29.2	1,295	52.2	68,834	25.9
Over 2.00% -- Plus de 2.00 %	97	5.7	5,926	4.1	110	4.4	15,263	5.8
Variable by sex -- Variable selon le sexe	3	0.1	252	0.1	4	0.2	1,044	0.4
Other -- Autres	124	7.3	10,791	7.4	211	8.5	40,786	15.3
Total	1,687	100.0	144,058	100.0	2,480	100.0	265,360	100.0
Contributory plans -- Régimes contributifs:								
Less than 1.00% -- Moins de 1.00 %	16	1.1	1,151	1.2	16	1.0	1,151	0.7
1.00% - 1.24%	69	5.0	5,517	5.9	75	4.5	6,433	4.2
1.25%	24	1.7	988	1.0	32	1.9	1,370	0.9
1.26% - 1.49%	11	0.8	221	0.2	15	0.9	405	0.3
1.50%	248	18.1	15,738	16.9	301	18.0	33,173	21.5
1.51% - 1.74%	13	0.9	2,164	2.3	28	1.7	7,177	4.7
1.75%	42	3.0	14,491	15.6	50	3.0	15,091	9.8
1.76% - 1.99%	9	0.6	197	0.2	9	0.5	197	0.1
2.00%	758	55.3	40,345	43.5	938	56.2	65,237	42.3
Over 2.00% -- Plus de 2.00 %	88	6.4	3,801	4.1	98	5.9	12,685	8.2
Variable by sex -- Variable selon le sexe	3	0.2	252	0.2	3	0.2	252	0.2
Other -- Autres	88	6.4	7,841	8.4	103	6.2	10,902	7.1
Total	1,369	100.0	92,706	100.0	1,668	100.0	154,073	100.0
Non-contributory plans -- Régimes non contributifs:								
Less than 1.00% -- Moins de 1.00 %	23	7.2	27,310	53.1	38	4.7	33,278	29.9
1.00% - 1.24%	98	30.8	8,134	15.8	164	20.2	21,121	19.0
1.25%	16	5.0	1,141	2.2	30	3.7	1,753	1.6
1.26% - 1.49%	5	1.5	249	0.4	12	1.5	319	0.3
1.50%	37	11.6	4,736	9.2	64	7.9	9,709	8.7
1.51% - 1.74%	7	2.2	863	1.6	15	1.8	1,918	1.7
1.75%	3	0.9	65	0.1	9	1.1	4,355	3.9
1.76% - 1.99%	2	0.6	1,983	3.8	2	0.2	1,983	1.8
2.00%	82	25.7	1,796	3.4	357	44.0	3,597	3.2
Over 2.00% -- Plus de 2.00 %	9	2.8	2,125	4.1	12	1.5	2,578	2.3
Variable by sex -- Variable selon le sexe	-	-	-	-	1	0.1	792	0.7
Other -- Autres	36	11.3	2,950	5.7	108	13.3	29,884	26.9
Total	318	100.0	51,352	100.0	812	100.0	111,287	100.0

TABLE 11. Benefit Rates in Non-integrated,¹ Contributory and Non-contributory Flat Benefit Plans Showing Membership, 1970 and 1980

Benefit rate group (monthly pension credit per year of participation)	Contributory plans				Non-contributory plans	
	Régimes contributifs				Régimes non contributifs	
	Plans - Régimes		Members - Participants		Plans - Régimes	
	1970	1980	1970	1980	1970	1980
Less than \$1.50	3	1	2,146	19	9	5
\$ 1.50 - 1.99	1	1	19	8	21	4
2.00 - 2.49	11	3	967	20	46	17
2.50 - 2.99	10	2	3,104	227	41	16
3.00 - 3.49	32	6	25,258	569	65	39
3.50 - 3.99	6	2	12,795	252	29	16
4.00 - 4.49	6	5	415	365	79	62
4.50 - 4.99	4	1	1,729	50	5	19
5.00 - 5.49	6	11	1,301	1,584	30	102
5.50 - 5.99	—	4	—	446	48	31
6.00 - 6.49	1	11	664	5,396	5	85
6.50 - 6.99	1	4	141	2,202	5	38
7.00 - 7.49	—	9	—	841	3	65
7.50 - 7.99	—	2	—	318	—	36
8.00 - 8.49	—	4	—	510	1	68
8.50 - 8.99	—	3	—	329	—	18
9.00 - 9.49	—	2	—	350	—	65
9.50 - 9.99	—	3	—	6,187	—	29
10.00 - 10.49	—	2	—	726	3	73
10.50 - 10.99	—	—	—	—	1	21
11.00 - 11.49	—	1	—	3,073	5	28
11.50 - 11.99	—	2	—	277	—	7
12.00 - 12.99	—	2	—	2,071	—	29
13.00 - 13.99	—	—	—	—	—	8
14.00 - 14.99	—	3	—	105,161	—	7
15.00 - 15.99	—	—	—	—	—	22
16.00 - 16.99	—	3	—	416	1	7
17.00 - 17.99	—	—	—	—	—	5
18.00 - 19.99	—	1	—	169	—	6
20.00 and over	2	9	151	12,034	4	23
Variable by sex	1	1	10	35	6	2
Other	130	63	52,353	3,465	111	125
Total	214	161	101,053	147,100	518	1,078

¹ Excludes 10 plans in 1970 and 14 plans in 1978 which were integrated with the C/QPP.

TABLE 12. Employee Contribution Rates in Contributory, Integrated and Non-integrated Pension Plans, 1980

Employee contribution rates ¹	Integrated - Coordonnés				Non-integrated - Non coordonnés	
	Plans - Régimes		Members - Participants		Plans - Régimes	
	No.	%	No.	%	No.	%
Percentages:	nbre		nbre		nbre	
Less than 3.0%	85	1.6	28,548	1.0	396	6.9
3.0%	113	2.1	14,660	0.5	625	10.9
3.1% - 3.9%	28	0.5	14,678	0.5	171	3.0
4.0% - 4.9%	390	7.4	117,500	4.3	481	8.4
5.0%	47	0.9	27,631	1.0	35	0.6
5.1% - 5.9%	3,991	75.9	648,618	23.8	2,885	50.4
6.0%	36	0.7	9,012	0.3	20	0.3
6.1% - 6.9%	280	5.3	281,518	10.3	146	2.6
7.0%	47	0.9	285,573	10.5	11	0.2
7.1% - 9.9%	29	0.6	538,678	19.8	20	0.3
10.0%	34	0.6	704,263	25.9	19	0.3
10.1% and over	—	—	—	—	13	0.2
Dollar amounts:						
Less than \$500	2	—	64	—	234	4.1
\$ 500 - \$1,499	—	—	—	—	58	1.0
1,500	—	—	—	—	57	1.0
1,501 - 2,499	—	—	—	—	2	—
2,500	—	—	—	—	6	0.1
Over \$2,500	—	—	—	—	7	0.1
Cents per hour:						
Less than 5 cents	—	—	—	—	9	0.2
5 - 9 cents	—	—	—	—	24	0.4
10 - 14 cents	1	—	10	—	19	0.3
15 cents and over	—	—	—	—	23	0.4
Variable	89	1.7	32,308	1.2	286	5.0
Other	74	1.4	15,088	0.6	165	2.9
Variable by sex	12	0.2	4,216	0.2	7	0.1
Total	5,258	100.0	2,722,365	100.0	5,719	100.0

¹ Integrated plans with different contribution rates for earnings above and below the YMPL and those with a reduction in the contribution by all or part of the C/QPP contribution were classified according to the full required contribution rate, disregarding the effects of integration on contributions.

TABEAU 11. Taux de prestations des régimes non coordonnés¹ à rentes forfaitaires, contributifs et non contributifs avec indication du nombre de participants, 1970 et 1980

Non-contributory plans		Total				Groupe de taux de prestations (crédit mensuel de rente par année de participation)
Régimes non contributifs						
Members – Participants		Plans – Régimes		Members – Participants		
1970	1980	1970	1980	1970	1980	
1,277	218	12	6	3,423	237	Moins de \$1.50
6,626	7,704	22	5	6,645	7,712	\$ 1.50 - \$ 1.99
9,031	3,413	57	20	9,998	3,433	2.00 - 2.49
13,992	4,867	51	18	17,096	5,094	2.50 - 2.99
16,022	5,788	97	45	41,280	6,357	3.00 - 3.49
14,012	5,970	35	18	26,807	6,222	3.50 - 3.99
32,466	21,532	85	67	32,881	21,897	4.00 - 4.49
1,722	3,659	9	20	3,451	3,709	4.50 - 4.99
31,441	19,088	36	113	32,742	20,672	5.00 - 5.49
96,836	6,460	48	35	96,836	6,906	5.50 - 5.99
2,318	26,620	6	96	2,982	32,016	6.00 - 6.49
6,292	14,086	6	42	6,433	16,288	6.50 - 6.99
2,808	21,557	3	74	2,808	22,398	7.00 - 7.49
—	13,626	—	38	—	13,944	7.50 - 7.99
4	22,214	1	72	4	22,724	8.00 - 8.49
—	2,245	—	21	—	2,574	8.50 - 8.99
—	47,476	—	67	—	47,826	9.00 - 9.49
—	11,738	—	32	—	17,925	9.50 - 9.99
11	34,695	3	75	11	35,421	10.00 - 10.49
5	69,433	1	21	5	69,433	10.50 - 10.99
175	15,561	5	29	175	18,634	11.00 - 11.49
—	15,792	—	9	—	16,069	11.50 - 11.99
—	41,410	—	31	—	43,481	12.00 - 12.99
—	7,838	—	8	—	7,838	13.00 - 13.99
—	15,352	—	10	—	120,513	14.00 - 14.99
—	116,459	—	22	—	116,459	15.00 - 15.99
2	8,802	1	10	2	9,218	16.00 - 16.99
—	4,740	—	5	—	4,740	17.00 - 17.99
—	4,855	—	7	—	5,024	18.00 - 19.99
7	85,240	6	32	158	97,274	20.00 et plus
2,063	757	7	3	2,073	792	Variable selon le sexe
67,305	152,126	241	188	119,658	155,591	Autres
304,415	811,321	732	1,239	405,468	958,421	Total

¹ Dix régimes en 1970 et 14 régimes en 1978 qui étaient coordonnés au RPC/RRQ sont exclus.

TABEAU 12. Taux de cotisations des salariés aux régimes contributifs, coordonnés et non coordonnés, 1980

Non-integrated – Non coordonnés		All plans – Tous les régimes				Taux de cotisation des salariés ¹
Members – Participants		Plans – Régimes		Members – Participants		
No.	%	No.	%	No.	%	
nbre		nbre		nbre		Pourcentages:
37,030	9.1	481	4.4	65,578	2.1	Moins de 3.0 %
15,516	3.8	738	6.7	30,176	1.0	3.0 %
5,448	1.3	199	1.8	20,126	0.6	3.1 % - 3.9 %
41,201	10.1	871	7.9	158,701	5.1	4.0 %
694	0.2	82	0.7	28,325	0.9	4.1 % - 4.9 %
91,359	22.4	6,876	62.6	739,977	23.6	5.0 %
5,380	1.3	56	0.5	14,392	0.5	5.1 % - 5.9 %
16,900	4.1	426	3.9	298,418	9.5	6.0 %
625	0.2	58	0.5	286,198	9.1	6.1 % - 6.9 %
1,062	0.3	49	0.4	539,740	17.2	7.0 %
939	0.2	53	0.5	705,202	22.5	7.1 % - 9.9 %
202	--	13	0.1	202	--	10.0 %
--	--	--	--	--	--	10.1 % et plus
22,999	5.6	236	2.1	23,063	0.7	Montants en dollars:
1,468	0.4	58	0.5	1,468	--	Moins de \$500
118	--	57	0.5	118	--	\$ 500 - \$1,499
2	--	2	--	2	--	1,500
8	--	6	0.1	8	--	1,501 - 2,499
9	--	7	0.1	9	--	2,500
4,206	1.0	9	0.1	4,206	0.1	Plus de \$2,500
7,410	1.8	24	0.2	7,410	0.2	Cents l'heure:
5,160	1.3	20	0.2	5,170	0.2	Moins de 5 cents
108,439	26.6	23	0.2	108,439	3.5	5 - 9 cents
17,566	4.3	375	3.4	49,874	1.6	10 - 14 cents
22,732	5.6	239	2.2	37,820	1.2	15 cents et plus
1,101	0.3	19	0.2	5,317	0.2	Variable
407,574	100.0	10,977	100.0	3,129,939	100.0	Autres
						Variable selon le sexe
						Total

¹ Les régimes coordonnés prévoyant des taux de cotisations différents pour les gains en deçà et au-delà du MGAOP et ceux prévoyant une réduction de la cotisation de la totalité ou d'une partie des cotisations au RPC/RRQ ont été classés selon le plein taux prévu de cotisations sans tenir compte des conséquences de la coordination sur les cotisations.

TABLE 13. Benefit Rates in Unit Benefit Plans in the Public and Private Sectors Showing Plans and Members, 1980

TABLEAU 13. Taux de prestations des régimes à pourcentage de salaire dans les secteurs public et privé avec indication des régimes et du nombre de participants, 1980

Benefit rate group ¹ Groupe de taux de prestations ¹	Plans - Régimes		Members - Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Both sectors - Les deux secteurs:				
Less than 1.00% - Moins de 1.00 %	64	0.9	41,602	1.3
1.00% - 1.24%	338	5.0	59,580	1.8
1.25% - 1.49%	235	3.5	111,287	3.5
1.50% - 1.74%	1,188	17.5	259,219	8.1
1.75% - 1.99%	432	6.4	118,489	3.7
2.00% and over - et plus	4,041	59.7	2,460,271	76.4
Variable by sex - Variable selon le sexe	16	0.2	2,052	0.1
Other - Autres	463	6.8	168,754	5.2
Total	6,777	100.0	3,221,254	100.0
Public sector - Secteur public:				
Less than 1.00% - Moins de 1.00 %	-	-	-	-
1.00% - 1.24%	3	0.8	20	--
1.25% - 1.49%	6	1.6	349	--
1.50% - 1.74%	25	6.5	5,835	0.3
1.75% - 1.99%	14	3.7	4,643	0.2
2.00% and over - et plus	323	83.7	1,907,908	98.7
Variable by sex - Variable selon le sexe	2	0.5	236	--
Other - Autres	13	3.4	12,381	0.6
Total	386	100.0	1,931,372	100.0
Private sector - Secteur privé:				
Less than 1.00% - Moins de 1.00 %	64	1.0	41,602	3.2
1.00% - 1.24%	335	5.2	59,560	4.6
1.25% - 1.49%	229	3.5	110,938	8.6
1.50% - 1.74%	1,163	18.2	253,384	19.7
1.75% - 1.99%	418	6.5	113,846	8.9
2.00% and over - et plus	3,718	58.1	552,363	42.8
Variable by sex - Variable selon le sexe	14	0.2	1,816	0.1
Other - Autres	450	7.0	156,373	12.1
Total	6,391	100.0	1,289,882	100.0

¹ Integrated plans with different benefit rates for earnings above and below the YMPE and those with a reduction of ultimate pension by all or part of C/QPP benefit were classified according to the full benefit rate, disregarding the effects of integration on the benefit.

¹ Les régimes coordonnés prévoyant différents taux de prestations pour les gains en deçà et au-delà du MGAOP et ceux prévoyant une réduction de la rente finale de la totalité ou d'une partie des prestations du RPC/RRQ, ont été classés selon le plein taux de prestations sans tenir compte des conséquences de la coordination sur les prestations.

TABLE 14. Employee Contribution Rates in Contributory Plans in the Public and Private Sectors, 1980

TABLEAU 14. Taux de cotisations des salariés participant aux régimes contributifs dans les secteurs public et privé, 1980

Employee contribution ¹ rate group Groupe de taux de cotisations ¹ des salariés	Plans - Régimes		Members - Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Both sectors - Les deux secteurs:				
Less than 3.0% - Moins de 3.0 %	481	4.4	65,578	2.1
3.0% - 3.99%	937	8.5	50,302	1.6
4.0% - 4.99%	953	8.6	187,026	6.0
5.0% - 5.99%	6,932	63.1	754,369	24.1
6.0% - 6.99%	484	4.4	584,616	18.6
7.0% - 9.99%	102	0.9	1,244,942	39.7
10.0% and over - et plus	13	0.1	202	--
Dollar amounts - Montants en dollars	366	3.3	24,668	0.7
Other - Autres	690	6.3	212,919	6.8
Variable by sex - Variable selon le sexe	19	0.2	5,317	0.2
Total	10,977	100.0	3,129,939	100.0
Public sector - Secteur public:				
Less than 3.0% - Moins de 3.0 %	13	2.0	621	--
3.0% - 3.99%	32	4.9	946	--
4.0% - 4.99%	30	4.6	9,711	0.5
5.0% - 5.99%	416	62.6	245,607	12.6
6.0% - 6.99%	96	14.4	431,640	22.1
7.0% - 9.99%	48	7.3	1,233,472	63.3
10.0% and over - et plus	1	0.2	107	--
Dollar amounts - Montants en dollars	1	0.2	1	--
Other - Autres	19	2.9	23,085	1.2
Variable by sex - Variable selon le sexe	8	1.2	3,638	0.2
Total	664	100.0	1,948,828	100.0
Private sector - Secteur privé:				
Less than 3.0% - Moins de 3.0 %	468	4.5	64,957	5.5
3.0% - 3.99%	905	8.8	49,356	4.2
4.0% - 4.99%	923	9.0	177,315	15.0
5.0% - 5.99%	6,516	63.2	508,762	43.1
6.0% - 6.99%	388	3.8	152,976	12.9
7.0% - 9.99%	54	0.5	11,470	1.0
10.0% and over - et plus	12	0.1	95	--
Dollar amounts - Montants en dollars	365	3.6	24,667	2.1
Other - Autres	671	6.5	189,834	16.1
Variable by sex - Variable selon le sexe	11	0.1	1,679	0.1
Total	10,313	100.0	1,181,111	100.0

¹ Integrated plans with different contribution rates for earnings above and below the YMPE and those with reduction in the contribution by all or part of the C/QPP contribution were classified according to the full required contribution rate, disregarding the effects of integration on contributions.

¹ Les régimes coordonnés prévoyant des taux de cotisations différents pour les gains en deçà et au-delà du MGAOP et ceux prévoyant une réduction de la cotisation de la totalité ou d'une partie des cotisations au RPC/RRQ ont été classés selon le plein taux prévu de cotisations sans tenir compte des conséquences de la coordination sur les cotisations.

TABLE 15. Vesting on Termination of Employment – Deferred, Full and Graduated, by Years of Service or Participation for Full Vesting, Showing all Public and Private Sector Plans and Members, 1970, 1978 and 1980

TABLÉAU 15. Acquisition de la quote-part patronale à la cessation d'emploi – Entière différée et graduelle différée – selon les années de service ou de participation pour la quote-part entière, avec indication de tous les régimes et du nombre de participants dans les secteurs public et privé, 1970, 1978 et 1980

Years of service or participation for full vesting Années de service ou participation pour la quote-part entière	Plans – Régimes						Members – Participants					
	1970		1978		1980		1970		1978		1980	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
Both sectors – Les deux secteurs:												
Less than 5 years – Moins de 5 années	102	1.2	158	1.7	172	1.8	17,595	1.0	289,705	10.0	330,687	10.5
5 years – années	428	5.1	744	7.8	876	9.2	282,085	16.3	550,632	19.0	622,697	19.8
6 - 9 “ “	159	1.9	343	3.6	386	4.1	4,881	0.3	53,529	1.8	74,003	2.3
10 “ “	2,451	29.2	4,786	50.4	5,124	54.0	974,332	56.2	1,604,113	55.5	1,733,052	55.0
11 - 14 “ “	447	5.3	406	4.3	367	3.9	43,752	2.5	26,393	0.9	42,038	1.3
15 “ “	1,413	16.9	1,162	12.2	986	10.4	144,454	8.3	227,765	7.9	224,216	7.1
16 - 18 “ “	47	0.6	37	0.4	28	0.3	2,267	0.1	1,818	0.1	1,424	--
19 “ “	698	8.3	437	4.6	370	3.9	23,501	1.4	16,258	0.6	15,255	0.5
20 “ “	2,553	30.5	1,377	14.5	1,136	12.0	229,433	13.2	114,444	4.0	103,676	3.3
Over 20 years – Plus de 20 années	84	1.0	48	0.5	35	0.4	11,311	0.7	5,502	0.2	4,647	0.1
Total	8,382	100.0	9,498	100.0	9,480	100.0	1,733,611	100.0	2,890,159	100.0	3,151,695	100.0
Public sector – Secteur public:												
Less than 5 years – Moins de 5 années	5	1.1	14	2.9	14	2.8	15,451	1.7	264,284	16.4	294,026	17.0
5 years – années	17	3.9	46	9.8	54	10.8	252,151	27.0	433,548	26.9	487,936	28.2
6 - 9 “ “	4	0.9	14	2.9	17	3.4	68	--	1,039	0.1	1,392	--
10 “ “	171	39.0	244	51.6	286	57.0	581,868	62.3	811,187	50.2	838,263	48.4
11 - 14 “ “	21	4.8	14	2.9	14	2.8	980	0.1	520	--	2,703	0.2
15 “ “	40	9.1	32	6.8	28	5.6	26,091	2.8	78,909	4.9	84,258	4.9
16 - 18 “ “	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
19 “ “	52	11.9	33	7.0	27	5.4	3,124	0.3	2,408	0.1	1,968	0.1
20 “ “	126	28.8	75	15.9	61	12.1	54,098	5.8	22,371	1.4	21,523	1.2
Over 20 years – Plus de 20 années	2	0.5	1	0.2	1	0.1	13	--	9	--	4	--
Total	438	100.0	473	100.0	502	100.0	933,844	100.0	1,614,275	100.0	1,732,073	100.0
Private sector – Secteur privé:												
Less than 5 years – Moins de 5 années	97	1.2	144	1.6	158	1.8	2,144	0.3	25,421	2.0	36,661	2.6
5 years – années	411	5.2	698	7.7	822	9.1	29,934	3.7	117,084	9.2	134,761	9.5
6 - 9 “ “	155	1.9	329	3.7	369	4.1	4,813	0.6	52,490	4.1	72,611	5.1
10 “ “	2,280	28.7	4,542	50.3	4,838	53.9	392,464	49.1	792,926	62.2	894,789	63.0
11 - 14 “ “	426	5.4	392	4.4	353	3.9	42,772	5.4	25,873	2.0	39,335	2.8
15 “ “	1,373	17.3	1,130	12.5	958	10.7	118,363	14.8	148,856	11.7	139,958	9.9
16 - 18 “ “	47	0.6	37	0.4	28	0.3	2,267	0.3	1,818	0.1	1,424	0.1
19 “ “	646	8.1	404	4.5	343	3.8	20,377	2.5	13,850	1.1	13,287	0.9
20 “ “	2,427	30.6	1,302	14.4	1,075	12.0	175,335	21.9	92,073	7.2	82,153	5.8
Over 20 years – Plus de 20 années	82	1.0	47	0.5	34	0.4	11,298	1.4	5,493	0.4	4,643	0.3
Total	7,944	100.0	9,025	100.0	8,978	100.0	799,767	100.0	1,275,884	100.0	1,419,622	100.0

TABLE 16. Vesting on Termination of Employment – Deferred, Full and Graduated, by Years of Service or Participation for Full Vesting, Showing Public and Private Sector Plans Subject to Regulatory Legislation,¹ and Members, 1970, 1978 and 1980

TABLEAU 16. Acquisition de la quote-part patronale à la cessation d'emploi – Entière différée et graduelle différée – selon les années de service et de participation pour la quote-part entière, avec indication des régimes assujettis à une loi sur les rentes¹ et du nombre de participants dans les secteurs public et privé, 1970, 1978 and 1980

Years of service or participation for full vesting Années de service ou participation pour la quote-part entière	Plans – Régimes						Members – Participants					
	1970		1978		1980		1970		1978		1980	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
Both sectors – Les deux secteurs:												
Less than 5 years – Moins de 5 années	91	1.3	122	1.6	150	1.7	17,351	1.6	43,360	2.7	58,490	3.0
5 years – années	363	5.1	608	7.8	790	9.1	30,443	2.9	106,393	6.5	180,376	9.4
6-9 “ “	134	1.9	277	3.6	341	3.9	4,534	0.4	28,164	1.7	49,392	2.6
10 “ “	2,116	29.8	3,810	49.0	4,751	54.5	604,737	57.3	1,078,431	66.2	1,249,699	65.0
11-14 “ “	372	5.3	356	4.6	337	3.9	42,072	4.0	21,898	1.4	40,889	2.1
15 “ “	1,201	16.9	999	12.8	917	10.5	139,792	13.2	222,620	13.7	222,912	11.6
16-18 “ “	45	0.6	34	0.4	27	0.3	2,257	0.2	1,740	0.1	1,421	0.1
19 “ “	604	8.5	364	4.7	338	3.8	22,429	2.1	14,940	0.9	14,596	0.8
20 “ “	2,103	29.6	1,155	14.9	1,035	11.9	182,805	17.3	106,572	6.5	100,673	5.2
Over 20 years – Plus de 20 années	72	1.0	44	0.6	34	0.4	10,018	1.0	4,990	0.3	4,171	0.2
Total	7,101	100.0	7,769	100.0	8,720	100.0	1,056,438	100.0	1,629,108	100.0	1,922,619	100.0
Public sector – Secteur public:												
Less than 5 years – Moins de 5 années	3	1.0	7	2.6	10	2.4	15,387	5.1	21,576	4.4	24,329	4.2
5 years – années	8	2.7	16	5.9	36	8.8	2,311	0.8	8,277	1.7	54,238	9.4
6-9 “ “	2	0.7	11	4.0	14	3.4	60	--	953	0.2	1,310	0.2
10 “ “	110	37.3	136	49.8	243	59.1	234,078	78.3	361,808	73.4	391,684	67.5
11-14 “ “	12	4.1	9	3.3	12	2.9	309	0.1	188	--	2,686	0.5
15 “ “	32	10.8	26	9.5	28	6.8	24,985	8.4	78,161	15.9	84,258	14.5
16-18 “ “	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
19 “ “	44	14.9	20	7.3	21	5.2	2,922	1.0	1,994	0.4	1,654	0.3
20 “ “	84	28.5	48	17.6	46	11.2	18,807	6.3	19,598	4.0	19,852	3.4
Over 20 years – Plus de 20 années	--	--	--	--	1	0.2	--	--	--	--	4	--
Total	295	100.0	273	100.0	411	100.0	298,859	100.0	492,555	100.0	580,015	100.0
Private sector – Secteur privé:												
Less than 5 years – Moins de 5 années	88	1.3	115	1.5	140	1.7	1,964	0.3	21,784	1.9	34,161	2.5
5 years – années	355	5.2	592	7.9	754	9.1	28,132	3.7	98,116	8.6	126,138	9.4
6-9 “ “	132	1.9	266	3.5	327	3.9	4,474	0.6	27,211	2.4	48,082	3.6
10 “ “	2,006	29.5	3,674	49.0	4,508	54.3	370,659	48.9	716,623	63.1	858,015	63.9
11-14 “ “	360	5.3	347	4.6	325	3.9	41,763	5.5	21,710	1.9	38,203	2.8
15 “ “	1,169	17.2	973	13.0	889	10.7	114,807	15.2	144,459	12.7	138,654	10.3
16-18 “ “	45	0.7	34	0.5	27	0.3	2,257	0.3	1,740	0.2	1,421	0.1
19 “ “	560	8.2	344	4.6	317	3.8	19,507	2.6	12,946	1.1	12,942	1.0
20 “ “	2,019	29.7	1,107	14.8	989	11.9	163,998	21.6	86,974	7.7	80,821	6.0
Over 20 years – Plus de 20 années	72	1.0	44	0.6	33	0.4	10,018	1.3	4,990	0.4	4,167	0.3
Total	6,806	100.0	7,496	100.0	8,309	100.0	757,579	100.0	1,136,553	100.0	1,342,604	100.0

¹ Plans subject to pension legislation were classified on the basis of the vesting conditions applicable to employees who leave after 10 years of service and age 45. In addition, common to these plans was the legislative requirement of locked-in vesting for employees who leave after 10 years of service and age 45.

² Les régimes assujettis à une loi sur les rentes ont été classés sur la base de la condition de la quote-part patronale applicable aux salariés accompli 10 ans de service et d'avoir atteint l'âge de 45 ans. En outre, une caractéristique commune à ces régimes est l'exigence de la loi relativement à l'immobilisation des cotisations pour les salariés qui quittent après 10 ans de service et qui ont atteint 45 ans.

TABLE 17. Disposition of Employee Contributions not Locked in by Legislation in Contributory Plans on Termination of Service Prior to Retirement by Type of Plan and Sector, 1980

Type of plan and sector		Refund of employee contributions permitted Remboursement autorisé des cotisations de l'employé					
		Total with refund provision Total avec clause de remboursement		Refund with forfeiture of vesting Remboursement avec la perte de la quote-part patronale		Refund with retention of vesting Remboursement avec la rétention de la quote-part patronale	
		Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members
		Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants
No.							
Both sectors: Unit benefit:							
1	Final earnings	11	2,951	5	347	1	1
2	Final average earnings	239	77,263	148	56,734	22	2,216
3	Average best earnings	1,034	2,213,570	740	2,062,520	112	22,849
4	Career average earnings	3,853	451,205	2,641	343,844	433	38,152
5	Level percentage earnings	4	27	1	3	3	24
6	Total	5,141	2,745,016	3,535	2,463,448	571	63,242
7	Money purchase	5,024	157,429	2,234	80,409	2,269	54,882
8	Profit sharing	90	7,424	43	3,222	41	2,656
9	Flat benefit	137	146,315	66	117,047	22	849
10	Composite	202	25,078	139	20,625	15	1,553
11	Other	79	8,294	23	5,836	46	323
12	Grand total	10,673	3,089,556	6,040	2,690,587	2,964	123,505
Public sector: Unit benefit:							
13	Final earnings	1	661	—	—	—	—
14	Final average earnings	10	21,037	4	19,093	—	—
15	Average best earnings	162	1,851,181	135	1,803,263	6	4,418
16	Career average earnings	199	55,781	155	43,623	18	1,323
17	Level percentage of earnings	1	15	—	—	1	15
18	Total	373	1,928,675	294	1,865,979	25	5,756
19	Money purchase	255	17,448	105	10,001	134	6,625
20	Profit sharing	—	—	—	—	—	—
21	Flat benefit	—	—	—	—	—	—
22	Composite	4	449	3	445	—	—
23	Other	5	1,960	3	966	—	—
24	Grand total	637	1,948,532	405	1,877,391	159	12,381
Private sector: Unit benefit:							
25	Final earnings	10	2,290	5	347	1	1
26	Final average earnings	229	56,226	144	37,641	22	2,216
27	Average best earnings	872	362,389	605	259,257	106	18,431
28	Career average earnings	3,654	395,424	2,486	300,221	415	36,829
29	Level percentage of earnings	3	12	1	3	2	9
30	Total	4,768	816,341	3,241	597,469	546	57,486
31	Money purchase	4,769	139,981	2,129	70,408	2,135	48,257
32	Profit sharing	90	7,424	43	3,222	41	2,656
33	Flat benefit	137	146,315	66	117,047	22	849
34	Composite	198	24,629	136	20,180	15	1,553
35	Other	74	6,334	20	4,870	46	323
36	Grand total	10,036	1,141,024	5,635	813,196	2,805	111,124

TABLEAU 17. Disposition des cotisations de l'employé, non immobilisées par une loi, dans les régimes contributifs lors de la cessation d'emploi avant la retraite, selon le genre de régime et le secteur, 1980

Refund of employee contributions permitted							
Remboursement autorisé des cotisations de l'employé							
Refund with no vesting provisions		Refunds not permitted, contributions locked in		Total with and without refunds		Genre de régime et secteur	
Remboursement sans la quote-part patronale		Remboursement non autorisé des cotisations immobilisées		Total avec et sans remboursement			
Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members		
Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants		N°
						Les deux secteurs:	
						Pourcentage de salaire:	
5	2,603	—	—	11	2,951	Salaire final	1
69	18,313	4	392	243	77,655	Salaire moyen de la carrière	2
182	128,201	30	5,923	1,064	2,219,493	Salaire maximal moyen	3
779	69,209	83	25,606	3,936	476,811	Salaire moyen de la carrière	4
—	—	—	—	4	27	Pourcentage fixe du salaire	5
1,035	218,326	117	31,921	5,258	2,776,937	Total	6
521	22,138	154	6,856	5,178	164,285	Cotisation déterminée	7
6	1,546	1	4	91	7,428	Participations aux bénéfices	8
49	28,419	26	797	163	147,112	Rentes forfaitaires	9
48	2,900	5	594	207	25,672	Régimes mixtes	10
10	2,135	—	—	79	8,294	Autres	11
1,669	275,464	303	40,172	10,976	3,129,728	Total, général	12
						Secteur public:	
						Pourcentage de salaire:	
1	661	—	—	1	661	Salaire final	13
6	1,944	1	56	11	21,093	Salaire moyen de la carrière	14
21	43,500	2	57	164	1,851,238	Salaire maximal moyen	15
26	10,835	—	—	199	55,781	Salaire moyen de la carrière	16
—	—	—	—	1	15	Pourcentage fixe du salaire	17
54	56,940	3	113	376	1,928,788	Total	18
16	822	23	181	278	17,629	Cotisation déterminée	19
—	—	—	—	—	—	Participations aux bénéfices	20
—	—	1	2	1	2	Rentes forfaitaires	21
1	4	—	—	4	449	Régimes mixtes	22
2	994	—	—	5	1,960	Autres	23
73	58,760	27	296	664	1,948,828	Total, général	24
						Secteur privé:	
						Pourcentage de salaire:	
4	1,942	—	—	10	2,290	Salaire final	25
63	16,369	3	336	232	56,562	Salaire moyen de la carrière	26
161	84,701	28	5,866	900	368,255	Salaire maximal moyen	27
753	58,374	83	25,606	3,737	421,030	Salaire moyen de la carrière	28
—	—	—	—	3	12	Pourcentage fixe du salaire	29
981	161,386	114	31,808	4,882	848,149	Total	30
505	21,316	131	6,675	4,900	146,656	Cotisation déterminée	31
6	1,546	1	4	91	7,428	Participations aux bénéfices	32
49	28,419	25	795	162	147,110	Rentes forfaitaires	33
47	2,896	5	594	203	25,223	Régimes mixtes	34
8	1,141	—	—	74	6,334	Autres	35
1,596	216,704	276	39,876	10,312	1,180,900	Total, general	36

TABLE 18. Normal Retirement Age in Pension Plans in the Public and Private Sectors with Membership by Sex, 1970, 1978 and 1980

Normal retirement age	Male - Hommes											
	Plans - Régimes						Membres - Participants					
	1970		1978		1980		1970		1978		1980	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
Both sectors:												
Less than 50 years	1	--	—	—	—	—	146	--	—	—	—	—
50-54 years	6	--	5	--	4	--	1,649	0.1	2,335	0.1	2,736	0.1
55 "	43	0.3	13	0.1	13	0.1	1,572	0.1	369	--	304	--
56-59 "	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
60 "	1,732	10.8	850	5.6	774	5.3	215,061	10.3	316,900	10.7	340,367	11.0
61-64 "	32	0.2	88	0.6	87	0.6	15,728	0.7	40,939	1.4	44,375	1.5
65 "	13,808	85.8	13,897	92.2	13,500	92.6	1,599,795	76.7	2,369,636	80.3	2,499,807	80.7
66-69 "	108	0.7	41	0.3	35	0.2	15,976	0.8	4,392	0.1	3,425	--
70 "	274	1.7	120	0.8	97	0.7	29,238	1.4	5,375	0.2	8,354	0.3
Over 70 years	3	--	1	--	—	—	259	--	246	--	—	—
Other	89	0.5	64	0.4	69	0.5	207,422	9.9	212,315	7.2	198,328	6.4
Total	16,096	100.0	15,079	100.0	14,579	100.0	2,086,846	100.0	2,952,507	100.0	3,097,696	100.0
Public sector:												
Less than 50 years	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
50-54 years	1	0.1	2	0.3	2	0.3	1,241	0.1	1,645	0.1	2,045	0.2
55 "	5	0.7	5	0.8	5	0.7	761	0.1	251	--	192	--
56-59 "	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
60 "	24	3.4	48	7.3	50	7.3	205,615	24.3	271,759	24.7	295,647	25.7
61-64 "	1	0.1	1	0.2	—	—	49	--	103	--	—	—
65 "	642	90.6	575	87.0	602	87.4	463,818	54.9	642,340	58.4	692,211	60.1
66-69 "	2	0.3	—	—	—	—	2	--	—	—	—	—
70 "	9	1.3	3	0.5	3	0.4	3,822	0.5	1,903	0.2	1,622	0.1
Over 70 years	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Other	25	3.5	26	3.9	27	3.9	170,189	20.1	183,250	16.6	160,533	13.9
Total	709	100.0	660	100.0	689	100.0	845,497	100.0	1,101,251	100.0	1,152,250	100.0
Private sector:												
Less than 50 years	1	--	—	—	—	—	146	--	—	—	—	—
50-54 years	5	--	3	--	2	--	408	--	690	--	691	--
55 "	38	0.3	8	0.1	8	0.1	811	0.1	118	--	112	--
56-59 "	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
60 "	1,708	11.1	802	5.6	724	5.2	9,446	0.8	45,141	2.4	44,720	2.3
61-64 "	31	0.2	87	0.6	87	0.6	15,679	1.3	40,836	2.2	44,375	2.3
65 "	13,166	85.6	13,322	92.3	12,898	92.9	1,135,977	91.5	1,727,296	93.4	1,807,596	92.9
66-69 "	106	0.7	41	0.3	35	0.3	15,974	1.3	4,392	0.2	3,425	0.2
70 "	265	1.7	117	0.8	94	0.7	25,416	2.0	3,472	0.2	6,732	0.4
Over 70 years	3	--	1	--	—	—	259	--	246	--	—	—
Other	64	0.4	38	0.3	42	0.3	37,233	3.0	29,065	1.6	37,795	1.9
Total	15,387	100.0	14,419	100.0	13,890	100.0	1,241,349	100.0	1,851,256	100.0	1,945,446	100.0

TABLEAU 18. Âge normal de la retraite prévu par les régimes de retraite dans les secteurs public et privé et nombre de participants selon le sexe, 1970, 1978 et 1980

Female Femmes												Âge normal de la retraite
Plans Régimes		Members - Participants										
1970		1978		1980		1970		1978		1980		
No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		
Les deux secteurs:												
Moins de 50 ans												
8	--	5	--	4	--	2	--	--	--	1	--	50-54 ans
88	0.6	26	0.2	19	0.1	1,543	0.2	443	--	90	--	55
2	--	--	--	--	--	2	--	--	--	--	--	56-59 "
4,345	28.0	1,773	11.9	1,439	10.0	209,328	28.5	197,964	16.0	225,708	16.4	60
46	0.3	88	0.6	90	0.6	10,709	1.5	17,318	1.4	19,299	1.4	61-64 "
10,686	68.8	12,830	86.1	12,736	88.1	397,154	54.0	867,269	69.9	1,002,558	72.8	65
82	0.5	37	0.2	31	0.2	1,613	0.2	755	0.1	477	--	66-69 "
196	1.3	84	0.6	71	0.5	7,340	1.0	231	--	746	0.1	70
3	--	1	--	--	--	20	--	1	--	--	--	Plus de 70 ans
83	0.5	61	0.4	64	0.5	107,779	14.6	156,756	12.6	128,854	9.4	Autres
15,539	100.0	14,905	100.0	14,454	100.0	735,490	100.0	1,240,737	100.0	1,377,733	100.0	Total
Secteur public:												
Moins de 50 ans												
1	0.1	2	0.3	2	0.3	--	--	--	--	1	--	50-54 ans
5	0.7	5	0.8	5	0.7	1,131	0.3	34	--	27	--	55
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	56-59 "
186	26.8	118	18.0	107	15.6	152,332	35.8	172,333	22.9	199,568	24.4	60
1	0.1	--	--	--	--	8	--	--	--	--	--	61-64 "
471	67.8	506	76.9	546	79.5	193,303	45.5	452,854	60.1	521,195	63.8	65
2	0.3	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	66-69 "
5	0.7	1	0.2	1	0.1	23	--	--	--	--	--	70
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	Plus de 70 ans
24	3.5	25	3.8	26	3.8	78,477	18.4	128,042	17.0	96,890	11.8	Autres
695	100.0	657	100.0	687	100.0	425,274	100.0	753,263	100.0	817,681	100.0	Total
Secteur privé:												
Moins de 50 ans												
7	0.1	3	--	2	--	2	--	--	--	--	--	50-54 ans
83	0.6	21	0.1	14	0.1	412	0.1	409	0.1	63	--	55
2	--	--	--	--	--	2	--	--	--	--	--	56-59 "
4,159	28.0	1,655	11.6	1,332	9.2	56,996	18.4	25,631	5.3	26,140	4.8	60
45	0.3	88	0.6	90	0.6	10,701	3.5	17,318	3.6	19,299	3.4	61-64 "
10,215	68.8	12,324	86.5	12,190	88.5	203,851	65.7	414,415	84.9	481,363	85.9	65
80	0.5	37	0.3	31	0.2	1,613	0.5	755	0.2	477	0.1	66-69 "
191	1.3	83	0.6	70	0.5	7,317	2.4	231	--	746	0.1	70
3	--	1	--	--	--	20	--	1	--	--	--	Plus de 70 ans
59	0.4	36	0.3	38	0.3	29,302	9.4	28,714	5.9	31,964	5.7	Autres
14,844	100.0	14,248	100.0	13,767	100.0	310,216	100.0	487,474	100.0	560,052	100.0	Total

TABLE 19. Early Retirement Provisions in Plans in the Public and Private Sectors, 1970, 1978 and 1980

No.	Early retirement Provision	Plans - Régimes					
		1970		1978		1980	
		No.	%	No.	%	No.	%
		nbre		nbre		nbre	
Both sectors:							
Early retirement at:							
1	Employees option	1,591	9.9	1,877	12.4	2,077	14.2
2	Employers option	921	5.7	844	5.6	724	4.9
3	Mutual consent	12,451	77.1	11,788	78.1	11,262	77.2
4	Other	428	2.7	242	1.6	210	1.4
5	No provisions	746	4.6	344	2.3	313	2.1
6	Total	16,137	100.0	15,095	100.0	14,586	100.0
Public sector:							
Early retirement at:							
7	Employees option	118	16.6	106	16.0	142	20.5
8	Employers option	50	7.0	48	7.3	41	5.9
9	Mutual consent	453	63.6	454	68.7	459	66.5
10	Other	31	4.4	16	2.4	14	2.0
11	No provisions	60	8.4	37	5.6	34	4.9
12	Total	712	100.0	661	100.0	690	100.0
Private sector:							
Early retirement at:							
13	Employees option	1,473	9.5	1,771	12.3	1,935	13.9
14	Employers option	871	5.6	796	5.5	683	4.9
15	Mutual consent	11,998	77.9	11,334	78.5	10,803	77.7
16	Other	397	2.6	226	1.6	196	1.4
17	No provisions	686	4.4	307	2.1	279	2.0
18	Total	15,425	100.0	14,434	100.0	13,896	100.0

TABLE 20. Benefits on Death Before Retirement in Public and Private Sector Plans, 1970, 1978 and 1980

No.	Type of benefit	Plans - Régimes					
		1970		1978		1980	
		No.	%	No.	%	No.	%
		nbre		nbre		nbre	
Both sectors:							
1	No death benefit	841	5.2	1,395	9.2	1,533	10.5
2	Refund of employee contributions	4,139	25.6	4,421	29.3	4,217	28.9
3	Refund of vested employer contributions	2,899	18.0	1,637	10.8	1,475	10.1
4	Widow's pension	489	3.0	936	6.2	1,068	7.3
5	Refund of employee contributions and vested employer contributions	7,744	48.0	6,669	44.3	6,262	42.9
6	Other	25	0.2	37	0.2	31	0.2
7	Total	16,137	100.0	15,095	100.0	14,586	100.0
Public sector:							
8	No death benefit	3	0.4	6	0.9	7	1.0
9	Refund of employee contributions	253	35.5	227	34.3	218	31.5
10	Refund of vested employer contributions	7	1.0	9	1.4	10	1.4
11	Widow's pension	78	11.0	119	18.0	124	17.9
12	Refund of employee contributions and vested employer contributions	370	52.0	300	45.4	331	47.9
13	Other	1	0.1	-	-	-	-
14	Total	712	100.0	661	100.0	690	100.0
Private sector:							
15	No death benefit	838	5.4	1,389	9.6	1,526	10.9
16	Refund of employee contributions	3,886	25.2	4,194	29.1	3,999	28.7
17	Refund of vested employer contributions	2,892	18.7	1,628	11.3	1,465	10.5
18	Widow's pension	411	2.7	817	5.7	944	6.7
19	Refund of employee contributions and vested employer contributions	7,374	47.8	6,369	44.0	5,931	42.6
20	Other	24	0.2	37	0.3	31	0.2
21	Total	15,425	100.0	14,434	100.0	13,896	100.0

TABLEAU 19. Dispositions relatives à la retraite anticipée, régimes du secteur public et du secteur privé, 1970, 1978 et 1980

Members - Participants						Dispositions relatives à la retraite anticipée	No
1970		1978		1980			
No.	%	No.	%	No.	%		
nbre		nbre		nbre			
						Les deux secteurs:	
						Retraite anticipée:	
1,001,736	35.5	1,698,877	40.5	1,813,036	40.5	Au choix du salarié	1
212,831	7.5	188,634	4.5	184,322	4.1	Au choix de l'employeur	2
1,086,135	38.5	1,957,840	46.8	2,162,165	48.3	Consentement mutuel	3
149,634	5.3	186,524	4.4	121,644	2.7	Autres	4
372,000	13.2	161,369	3.8	194,262	4.3	Aucune disposition	5
2,822,336	100.0	4,193,244	100.0	4,475,429	100.0	Total	6
						Secteur public:	
						Retraite anticipée:	
585,894	46.1	863,545	46.6	904,129	45.8	Au choix du salarié	7
131,958	10.4	128,311	6.9	127,962	6.4	Au choix de l'employeur	8
243,837	19.2	720,974	38.9	803,473	40.7	Consentement mutuel	9
30,864	2.4	92,799	5.0	76,927	3.9	Autres	10
278,218	21.9	48,885	2.6	57,440	2.9	Aucune disposition	11
1,270,771	100.0	1,854,514	100.0	1,969,931	100.0	Total	12
						Secteur privé:	
						Retraite anticipée:	
415,842	26.8	835,332	35.7	908,907	36.2	Au choix du salarié	13
80,873	5.2	60,323	2.6	56,360	2.2	Au choix de l'employeur	14
842,298	54.3	1,236,866	52.9	1,358,692	54.2	Consentement mutuel	15
118,770	7.7	93,725	4.0	44,717	1.7	Autres	16
93,782	6.0	112,484	4.8	136,822	5.4	Aucune disposition	17
1,551,565	100.0	2,338,730	100.0	2,505,498	100.0	Total	18

TABLEAU 20. Prestations en cas de décès avant la retraite, régimes du secteur public et du secteur privé, 1970, 1978 et 1980

Members - Participants						Genres de prestations	No
1970		1978		1980			
No.	%	No.	%	No.	%		
nbre		nbre		nbre			
351,043	12.4	649,346	15.5	753,283	16.8	Les deux secteurs:	
724,147	25.7	967,208	23.1	1,004,881	22.4	Pas de prestations de décès	1
44,916	1.6	167,543	4.0	188,527	4.2	Remboursement des cotisations du salarié	2
1,358,780	48.2	1,876,067	44.7	1,997,447	44.6	Remboursement des cotisations de l'employeur	3
291,513	10.3	496,352	11.8	515,290	11.5	Rente de veuve	4
51,937	1.8	36,728	0.9	16,001	0.3	Remboursement des cotisations du salarié et de l'employeur	5
						Autres	6
2,822,336	100.0	4,193,244	100.0	4,475,429	100.0	Total	7
						Secteur public:	
1,154	0.1	2,550	0.1	4,267	0.2	Pas de prestations de décès	8
168,539	13.3	391,841	21.1	407,327	20.6	Remboursement des cotisations du salarié	9
1,288	0.1	1,828	0.1	2,395	0.1	Remboursement des cotisations de l'employeur	10
993,170	78.1	1,328,268	71.7	1,396,738	70.9	Rente de veuve	11
91,620	7.2	130,027	7.0	159,204	8.0	Remboursement des cotisations du salarié et de l'employeur	12
15,000	1.2	-	-	-	-	Autres	13
1,270,771	100.0	1,854,514	100.0	1,969,931	100.0	Total	14
						Secteur privé:	
349,889	22.6	646,796	27.6	749,016	29.8	Pas de prestations de décès	15
555,608	35.7	575,367	24.6	597,554	23.8	Remboursement des cotisations du salarié	16
43,628	2.8	165,715	7.1	186,132	7.4	Remboursement des cotisations de l'employeur	17
365,610	23.6	547,799	23.4	600,709	23.9	Rente de veuve	18
199,893	12.9	366,325	15.7	356,086	14.2	Remboursement des cotisations du salarié et de l'employeur	19
36,937	2.4	36,728	1.6	16,001	0.6	Autres	20
1,551,565	100.0	2,338,730	100.0	2,505,498	100.0	Total	21

TABLE 21. Benefits on Death After Retirement in Public and Private Sector Plans, 1970, 1978 and 1980

TABLEAU 21. Prestations en cas de décès après la retraite, régimes du secteur public et du secteur privé, 1970, 1978 et 1980

Types of benefit Genres de prestations	Plans - Régimes						Members - Participants					
	1970		1978		1980		1970		1978		1980	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Both sectors - Les deux secteurs:												
No benefit - Pas de prestations												
Pension payments for balance of guaranteed term in months - Paiement de la rente pour le reste de la période garantie en mois:	980	6.1	1,317	8.7	1,378	9.4	362,971	12.9	659,755	15.7	581,675	12.9
Less than 36 months - Moins de 36 mois												
36 months - Moins de 36 mois	43	0.3	25	0.2	23	0.1	1,693	0.1	3,098	0.1	3,047	--
37 - 59 " "	41	0.3	20	0.1	19	0.1	23,561	0.8	12,245	0.3	11,190	0.2
60 " "	20	0.1	10	0.1	9	--	1,742	0.1	518	--	517	--
61 - 99 " "	5,376	33.3	4,956	32.8	4,668	32.0	602,085	21.2	947,371	22.6	1,048,212	23.4
100 " "	8	--	11	0.1	12	--	4,246	0.2	5,245	0.1	13,573	0.3
101 - 119 " "	614	3.8	255	1.7	195	1.3	10,075	0.4	3,209	0.1	2,885	--
120 " "	4	--	3	--	3	--	47	--	31	--	20	--
121 - 179 " "	7,201	44.6	6,957	46.2	6,663	45.6	126,300	4.5	265,413	6.3	302,830	6.7
180 " "	--	--	5	--	2	--	--	--	4,715	0.1	4,587	0.1
181 - 239 " "	255	1.6	82	0.5	69	0.4	668	--	1,120	--	4,810	0.1
240 " "	1	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Over 240 months - Plus de 240 mois	9	0.1	2	--	2	--	24	--	2	--	2	--
Employee contributions less pension paid - Cotisations du salarié moins la rente déjà versée	--	--	1	--	2	--	--	--	1	--	54	--
Employee and employer contributions less pension paid - Cotisations du salarié et de l'employeur moins la rente déjà versée	548	3.4	382	2.5	353	2.4	314,719	11.2	244,120	5.8	248,782	5.5
Widow's pension - Rente de veuve	131	0.8	92	0.6	97	0.6	20,937	0.7	20,083	0.5	81,267	1.8
Option chosen - Au choix	359	2.2	635	4.2	731	5.0	1,204,478	42.6	1,845,905	44.1	1,918,186	42.8
Other - Autres	462	2.9	274	1.8	291	1.9	32,538	1.2	44,410	1.1	49,368	1.1
	85	0.5	68	0.5	69	0.4	116,251	4.1	136,003	3.2	204,424	4.5
Total	16,137	100.0	15,095	100.0	14,586	100.0	2,822,336	100.0	4,193,244	100.0	4,475,429	100.0
Public sector - Secteur public:												
No benefit - Pas de prestations												
Pension payments for balance of guaranteed term in months - Paiement de la rente pour le reste de la période garantie en mois:	22	3.1	24	3.6	18	2.6	23,615	1.9	173,667	9.4	18,740	0.9
Less than 36 months - Moins de 36 mois												
36 months - Moins de 36 mois	3	0.4	1	0.2	1	0.1	754	0.1	25	--	17	--
37 - 59 " "	1	0.1	--	--	--	--	440	--	--	--	--	--
60 " "	3	0.4	3	0.5	3	0.4	545	--	393	--	379	--
61 - 99 " "	289	40.7	216	32.6	200	28.9	119,041	9.4	145,375	7.8	161,613	8.2
100 " "	--	--	1	0.2	1	0.1	--	--	380	--	421	--
101 - 119 " "	10	1.4	8	1.2	5	0.7	156	--	159	--	210	--
120 " "	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
121 - 179 " "	218	30.6	243	36.7	282	40.8	9,186	0.7	12,039	0.6	13,071	0.6
180 " "	--	--	1	0.2	1	0.1	--	--	4,701	0.3	4,585	0.2
181 - 239 " "	3	0.4	1	0.2	2	0.2	6	--	378	--	547	--
240 " "	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Over 240 months - Plus de 240 mois	1	0.1	1	0.2	1	0.1	1	--	1	--	1	--
Employee contributions less pension paid - Cotisations du salarié moins la rente déjà versée	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Employee and employer contributions less pension paid - Cotisations du salarié et de l'employeur moins la rente déjà versée	41	5.8	28	4.2	29	4.2	123,014	9.7	140,236	7.6	159,469	8.0
Widow's pension - Rente de veuve	4	0.6	2	0.3	4	0.5	1,521	0.1	133	--	65,261	3.3
Option chosen - Au choix	85	11.9	116	17.4	121	17.5	981,933	77.3	1,298,058	70.0	1,371,772	69.6
Other - Autres	20	2.8	11	1.7	14	2.0	4,163	0.3	5,638	0.3	6,830	0.3
	12	1.7	5	0.8	8	1.1	6,396	0.5	73,331	4.0	167,015	8.4
Total	712	100.0	661	100.0	690	100.0	1,270,771	100.0	1,854,514	100.0	1,969,931	100.0
Private sector - Secteur privé:												
No benefit - Pas de prestations												
Pension payments for balance of guaranteed term in months - Paiement de la rente pour le reste de la période garantie en mois:	958	6.2	1,293	9.0	1,360	9.7	339,356	21.9	486,088	20.8	562,935	22.4
Less than 36 months - Moins de 36 mois												
36 months - Moins de 36 mois	40	0.3	24	0.2	22	0.1	939	0.1	3,073	0.1	3,030	0.1
37 - 59 " "	40	0.3	20	0.1	19	0.1	23,121	1.5	12,245	0.5	11,190	0.4
60 " "	17	0.1	7	--	6	--	1,197	0.1	125	--	138	--
61 - 99 " "	5,087	32.9	4,740	32.8	4,468	32.1	483,044	31.1	801,996	34.4	886,599	35.3
100 " "	8	0.1	10	0.1	11	--	4,246	0.3	4,865	0.2	13,152	0.5
101 - 119 " "	604	3.9	247	1.7	190	1.3	9,919	0.6	3,050	0.1	2,675	0.1
120 " "	4	--	3	--	3	--	47	--	31	--	20	--
121 - 179 " "	6,983	45.2	6,714	46.6	6,381	45.9	117,114	7.5	253,374	10.8	289,759	11.5
180 " "	--	--	4	--	1	--	--	--	14	--	2	--
181 - 239 " "	252	1.6	81	0.6	67	0.4	662	--	742	--	4,263	0.1
240 " "	1	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Over 240 months - Plus de 240 mois	8	0.1	1	--	1	--	23	--	1	--	1	--
Employee contributions less pension paid - Cotisations du salarié moins la rente déjà versée	--	--	1	--	2	--	--	--	1	--	54	--
Employee and employer contributions less pension paid - Cotisations du salarié et de l'employeur moins la rente déjà versée	507	3.3	354	2.5	324	2.3	191,705	12.4	103,884	4.4	89,313	3.5
Widow's pension - Rente de veuve	127	0.8	90	0.6	93	0.6	19,416	1.3	19,950	0.9	16,006	0.6
Option chosen - Au choix	274	1.8	519	3.6	610	4.3	222,545	14.3	547,847	23.4	546,414	21.8
Other - Autres	442	2.9	263	1.8	277	1.9	28,375	1.8	38,772	1.7	42,538	1.6
	73	0.5	63	0.4	61	0.4	109,855	7.1	62,672	2.7	37,409	1.4
Total	15,425	100.0	14,434	100.0	13,896	100.0	1,551,565	100.0	2,338,730	100.0	2,505,498	100.0

TABLE 22. Widow's Pension in Public and Private Sector Plans, 1970, 1978 and 1980

TABLEAU 22. Rente de veuve, régimes du secteur public et du secteur privé, 1970, 1978 et 1980

Widow's pension Rente de veuve	Plans		Régimes		Members -- Participants							
	1970		1978		1980		1970		1978		1980	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
Both sectors -- Les deux secteurs:												
None provided -- Aucune rente prévue	15,540	96.3	13,937	92.4	13,258	91.0	1,424,146	50.5	1,789,528	42.7	1,928,074	43.3
Percentage of members accrued pension -- Pourcentage des rentes accumulées des participants:												
Less than 25% -- Moins de 25 %	—	—	4	--	7	--	—	—	287	--	818	--
25%	4	--	5	--	4	--	101	--	886	--	1,036	--
26% - 29%	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
30% - 39%	8	--	15	0.1	12	--	23,238	0.8	11,336	0.3	5,793	0.1
40% - 49%	10	0.1	30	0.2	33	0.2	11,440	0.4	11,869	0.3	13,322	0.2
50%	308	2.0	697	4.7	838	5.7	1,118,308	39.6	1,913,919	45.6	2,017,483	45.0
51% - 59%	28	0.2	46	0.3	51	0.3	58,736	2.1	53,016	1.3	73,001	1.6
60% - 69%	21	0.1	65	0.4	77	0.5	9,236	0.3	117,590	2.8	106,892	2.3
70% - 74%	—	—	—	—	1	--	—	—	—	—	13	--
75% and over -- et plus	54	0.3	33	0.2	40	0.2	1,943	0.1	6,184	0.1	10,772	0.1
Other -- Autres	164	1.0	263	1.7	265	1.8	175,188	6.2	288,629	6.9	318,225	7.1
Total	597	3.7	1,158	7.6	1,328	8.7	1,398,190	49.5	2,403,716	57.3	2,547,355	56.4
Grand -- Total -- Général	16,137	100.0	15,095	100.0	14,586	100.0	2,822,336	100.0	4,193,244	100.0	4,475,429	100.0
Public sector -- Secteur public:												
None provided -- Aucune rente prévue	616	86.5	514	77.7	535	77.5	259,338	20.4	262,720	14.2	276,207	14.0
Percentage of members accrued pension -- Pourcentage des rentes accumulées des participants:												
Less than 25% -- Moins de 25 %	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
25%	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
26% - 29%	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
30% - 39%	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
40% - 49%	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
50%	82	11.6	110	16.6	115	16.6	928,141	73.0	1,404,331	75.7	1,499,694	76.1
51% - 59%	4	0.6	3	0.5	3	0.4	7,598	0.6	23,929	1.3	28,442	1.4
60% - 69%	3	0.4	13	2.0	14	2.0	367	--	38,805	2.1	40,142	2.0
70% - 74%	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
75% and over -- et plus	1	0.1	2	0.3	2	0.2	688	0.1	858	--	3,794	0.1
Other -- Autres	6	0.8	19	2.9	21	3.0	74,639	5.9	123,871	6.7	121,652	6.1
Total	96	13.5	147	22.3	155	22.2	1,011,433	79.6	1,591,794	85.8	1,693,724	85.7
Grand -- Total -- Général	712	100.0	661	100.0	690	100.0	1,270,771	100.0	1,854,514	100.0	1,969,931	100.0
Private sector -- Secteur privé:												
None provided -- Aucune rente prévue	14,924	96.8	13,423	93.0	12,723	91.5	1,164,808	75.1	1,526,808	65.4	1,651,867	65.9
Percentage of members accrued pension -- Pourcentage des rentes accumulées des participants:												
Less than 25% -- Moins de 25 %	—	—	4	--	7	--	—	—	287	--	818	--
25%	4	--	5	--	4	--	101	--	886	--	1,036	--
26% - 29%	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
30% - 39%	8	0.1	15	0.1	12	--	23,238	1.5	11,336	0.5	5,793	0.2
40% - 49%	10	0.1	30	0.2	33	0.2	11,440	0.7	11,869	0.5	13,322	0.5
50%	226	1.4	587	4.1	723	5.2	190,167	12.2	509,588	21.8	517,789	20.6
51% - 59%	24	0.2	43	0.3	48	0.3	51,138	3.3	29,087	1.2	44,559	1.7
60% - 69%	18	0.1	52	0.4	63	0.4	8,869	0.6	78,785	3.4	66,750	2.6
70% - 74%	—	—	—	—	1	--	—	—	—	—	13	--
75% and over -- et plus	53	0.3	31	0.2	38	.2	1,255	0.1	5,326	0.2	6,978	0.2
Other -- Autres	158	1.0	244	1.7	244	1.7	100,549	6.5	164,758	7.0	196,573	7.8
Total	501	3.2	1,011	7.0	1,173	8.0	386,757	24.9	811,922	34.6	853,631	33.6
Grand -- Total -- Général	15,425	100.0	14,434	100.0	13,896	100.0	1,551,565	100.0	2,338,730	100.0	2,505,498	100.0

TABLE 23. Contributions to Pension Plans by Funding Agency, 1965, 1969, 1977 and 1979

Funding agency		Employee – Salarié				Employer – Employeur	
No.		1965	1969	1977	1979	1965	1969
thousands of dollars – milliers de dollars							
Contributions to all plans:							
1	Insurance companies	94,072	98,419	222,124	246,306	108,980	128,145
2	Canadian government annuities	1,108	517	221	79	1,228	501
3	Trusteed	262,670	341,979	1,266,931	1,550,176	374,852	583,048
4	Combinations of above	27,816	18,094	32,012	58,130	33,491	29,547
5	Government consolidated revenue funds	..	208,215	613,362	756,608	..	308,051
6	Other	130,485	7,481	6,365	10	134,848	3,504
7	Total	516,151	674,705	2,141,015	2,611,309	653,399	1,052,796
Contributions to contributory plans:							
8	Insurance companies	93,204	96,640	219,255	241,820	93,810	105,673
9	Canadian government annuities	1,105	509	221	79	1,047	485
10	Trusteed	255,373	331,370	1,240,567	1,518,784	248,074	398,584
11	Combinations of above	27,253	17,739	28,801	53,237	28,972	22,056
12	Government consolidated revenue funds	..	208,215	613,362	756,608	..	307,343
13	Other	130,485	7,454	6,365	10	134,073	3,301
14	Total	507,420	661,927	2,108,571	2,570,538	505,976	837,442
Contributions to non-contributory plans:							
15	Insurance companies	868	1,779	2,869	4,486	15,170	22,472
16	Canadian government annuities	3	8	—	—	181	16
17	Trusteed	7,297	10,609	26,364	31,392	126,778	184,464
18	Combinations of above	563	355	3,211	4,893	4,519	7,491
19	Government consolidated revenue funds	..	—	—	—	..	708
20	Other	—	27	—	—	775	203
21	Total	8,731	12,778	32,444	40,771	147,423	215,354

TABLEAU 23. Cotisations aux régimes de retraite selon l'organisme de financement, 1965, 1969, 1977 et 1979

Employer - Employeur		Total				Organisme de financement	
1965	1969	1965	1969	1977	1979		
thousands of dollars	milliers de dollars						
Cotisations à tous régimes:							
411,297	480,860	203,052	226,564	633,421	727,166	Sociétés d'assurances	1
205	74	2,336	1,018	426	153	Rentes sur l'État	2
2,507,267	3,287,445	637,522	925,027	3,774,198	4,837,621	Fiducie	3
136,720	259,852	61,307	47,641	168,732	317,982	Combinaisons des précédents	4
996,686	945,039	..	516,266	1,610,048	1,701,647	Fonds du revenu consolidé des administrations	5
21,977	52	265,333	10,985	28,342	62	Autres	6
4,074,152	4,973,322	1,169,550	1,727,501	6,215,167	7,584,631	Total	7
Cotisations aux régimes contributifs:							
297,360	321,171	187,014	202,313	516,615	562,991	Sociétés d'assurances	8
201	72	2,152	994	422	151	Rentes sur l'État	9
1,681,679	2,252,406	503,447	729,954	2,922,246	3,771,190	Fiducie	10
62,248	127,084	56,225	39,795	91,049	180,321	Combinaisons des précédents	11
994,977	943,864	..	515,558	1,608,339	1,700,472	Fonds du revenu consolidé des administrations	12
21,977	51	264,558	10,755	28,342	61	Autres	13
3,058,442	3,644,648	1,013,396	1,499,369	5,167,013	6,215,186	Total	14
Cotisations aux régimes non contributifs:							
113,937	159,689	16,038	24,251	116,806	164,175	Sociétés d'assurances	15
4	2	184	24	4	2	Rentes sur l'État	16
825,588	1,035,039	134,075	195,073	851,952	1,066,431	Fiducie	17
74,472	132,768	5,082	7,846	77,683	137,661	Combinaisons des précédents	18
1,709	1,175	..	708	1,709	1,175	Fonds du revenu consolidé des administrations	19
—	1	775	230	—	1	Autres	20
1,015,710	1,328,674	156,154	228,132	1,048,054	1,369,445	Total	21

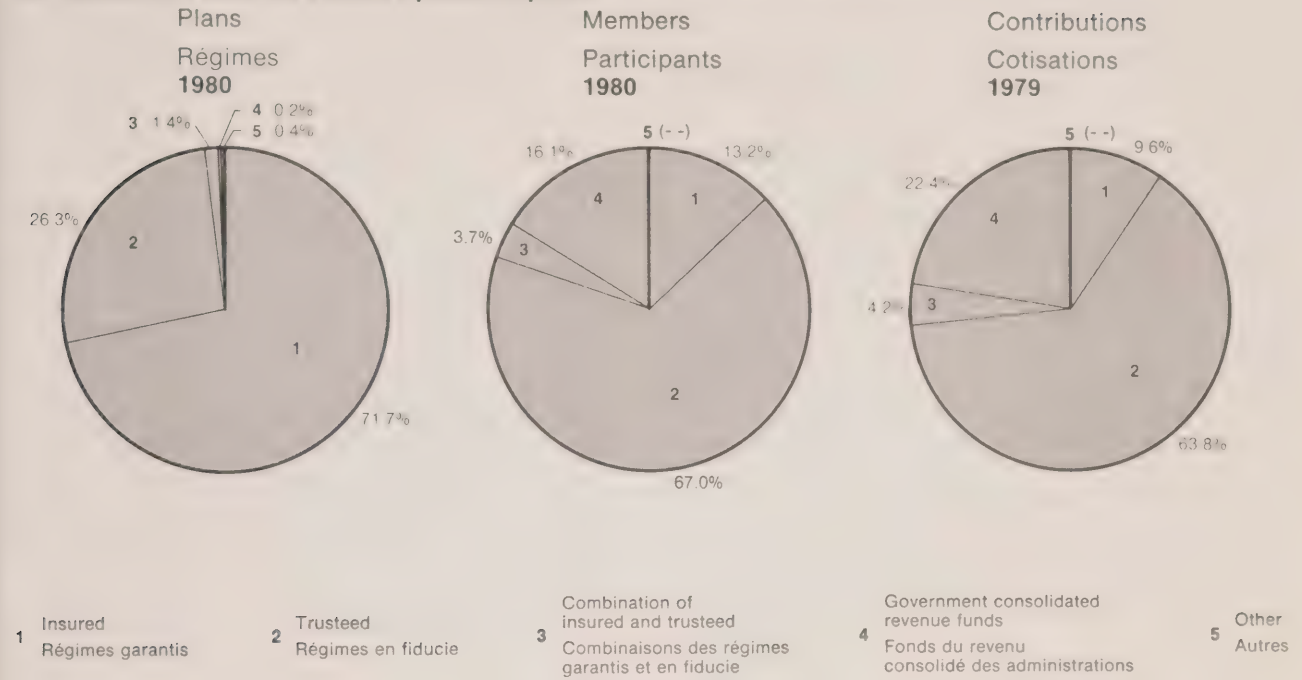
TABLE 24. Plans, Members and Contributions to Pension Plans by Funding Agency in the Public and Private Sectors

TABLEAU 24. Régimes, participants et cotisations aux régimes de retraite selon l'organisme de financement dans les secteurs public et privé

Funding agency Organisme de financement	January 1, 1980 1 ^{er} janvier 1980		1979 contributions Cotisations 1979		
	Plans Régimes	Members Participants	Employee Salarie	Employer Employeur	Total
thousands of dollars – milliers de dollars					
Both sectors – Les deux secteurs:					
Insurance companies – Sociétés d'assurances	10,467	591,058	246,306	480,860	727,166
Canadian government annuities – Rentes sur l'État	53	267	79	74	153
Trusteed – Fiducie	3,835	3,000,283	1,550,176	3,287,445	4,837,621
Combinations of above – Combinaisons des précédents	205	164,326	58,130	259,852	317,982
Government consolidated revenue funds – Fonds du revenu consolidé des administrations	24	719,488	756,608	945,039	1,701,647
Other – Autres	2	7	10	52	62
Total	14,586	4,475,429	2,611,309	4,973,322	7,584,631
Public sector – Secteur public:					
Insurance companies – Sociétés d'assurances	449	40,773	21,652	27,772	49,424
Canadian government annuities – Rentes sur l'État	4	22	6	3	9
Trusteed – Fiducie	208	1,211,574	1,096,823	1,484,969	2,581,792
Combinations of above – Combinaisons des précédents	6	1,713	2,029	2,613	4,642
Government consolidated revenue funds – Fonds du revenu consolidé des administrations	23	715,849	748,933	937,592	1,686,525
Other – Autres	–	–	–	–	–
Total	690	1,969,931	1,869,443	2,452,949	4,322,392
Private sector – Secteur privé:					
Insurance companies – Sociétés d'assurances	10,018	550,285	224,654	453,088	677,742
Canadian government annuities – Rentes sur l'État	49	245	73	71	144
Trusteed – Fiducie	3,627	1,788,709	453,353	1,802,476	2,255,829
Combinations of above – Combinaisons des précédents	199	162,613	56,101	257,239	313,340
Government consolidated revenue funds – Fonds du revenu consolidé des administrations	1	3,639	7,675	7,447	15,122
Other – Autres	2	7	10	52	62
Total	13,896	2,505,498	741,866	2,520,373	3,262,239

Figure IV
Plans, Members and Contributions to Pension Plans by Funding Agency in
the Public and Private Sectors

Régimes, participants et cotisations aux régimes de retraite selon l'organisme
de financement dans les secteurs public et privé



Appendix I

Registered Retirement Savings Plans

As was mentioned in the Introduction to this report, related to, but separate from, the private pension system are Registered Retirement Savings Plans (RRSPs). These plans serve as a vehicle for personal retirement savings either exclusively or in conjunction with an employer sponsored pension plan. Since 1957, when the Income Tax Act was amended to permit an individual to make contributions to a retirement plan for himself and deduct these contributions from gross income for income tax purposes, RRSPs have shown a phenomenal growth both in terms of the number of individuals claiming these deductions as well as the aggregate amount of premiums reported. As a consequence, included in this report are some data on RRSPs, produced from special tabulations of Revenue Canada, Taxation Statistics.

Appendice I

Régimes enregistrés d'épargne-retraite

Comme il a été mentionné dans l'introduction, les régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) se rattachent aux régimes de retraite privés, mais ils en diffèrent. Il s'agit de régimes auxquels les particuliers participent à titre personnel en vue de leur retraite, tout en ayant la possibilité de participer au régime de retraite offert par leur employeur. Depuis que la Loi de l'impôt sur le revenu a été modifiée en 1957 de façon à permettre à un particulier de déduire les cotisations versées à un régime personnel d'épargne-retraite de son revenu brut imposable, les REER ont connu une croissance prodigieuse, tant au niveau du nombre de participants que du montant global des primes déclarées. Par conséquent, cette publication renferme des données sur les REER qui sont produites à partir des totalisations fournies par Revenu Canada, Impôt.

TEXT TABLE XXVII. Contributions to RRSPs and Average Annual Contributions by Contributor's Annual Income, 1969 and 1979

TABLEAU EXPLICATIF XXVII. Cotisants aux REER et Cotisations annuelles moyennes selon le revenu annuel des cotisants, 1969 et 1979

Income Revenu	Number of contributors Nombre de cotisants		Average contribution Cotisations moyennes	
	1969	1979	1969	1979
			dollars	
Less than \$6,000 - Moins de \$6,000	38,096	29,114	269	456
\$ 6,000 - \$ 7,999	32,504	41,092	448	742
8,000 - 9,999	28,246	69,412	599	863
10,000 - 11,999	21,966	98,928	730	951
12,000 - 13,999	17,466	118,092	964	1,053
14,000 - 15,999	12,490	127,813	1,022	1,218
16,000 - 17,999	10,012	137,555	1,141	1,354
18,000 - 19,999	7,769	143,003	1,419	1,440
20,000 - 24,999	12,258	322,965	1,412	1,672
25,000 - 29,999	7,391	227,624	1,678	1,986
30,000 - 34,999	4,963	145,480	1,921	2,282
35,000 - 39,999	3,300	83,650	1,993	2,594
40,000 and over - et plus	9,418	181,231	2,434	3,752
Total	205,879	1,725,959	867	1,791

Source: Special tabulations from Revenue Canada Taxation.
Source: Totalisations spéciales fournies par Revenu Canada Impôt.

A study of these Taxation Statistics reveals that total premiums to RRSPs increased from \$27.5 million in 1960 to \$179 million in 1969, and more especially, showed a remarkable growth during the 1970s reaching \$3,091 million in 1979. In fact, since 1976, aggregate RRSP premiums have exceeded employee contributions to employer sponsored pension plans. In 1969 less than 206,000 Canadians, just 2.3% of all tax filers, contributed an average of \$867 into this savings vehicle, whereas in 1979 there were 1,725,959 contributors, 11.8% of all tax filers that year, reporting an average contribution of \$1,791. Participation in the RRSP program was much more prevalent amongst tax payers in the upper income levels, since logically they were the ones who were most likely to have surplus for savings and, furthermore, had more to gain because of their higher marginal tax rates. Of the more than 1.7 million taxpayers who reported RRSP contributions in 1979, nearly 37% had earnings of \$25,000 or more. While the average contribution was \$1,791, taxpayers in the higher earnings brackets contributed average amounts ranging from \$1,986 for those in the \$25,000 to \$29,999 range to \$3,752 for those who

L'étude de ces statistiques fiscales révèle que le montant global des primes versées au titre des REER est passé de \$27.5 millions en 1960 à \$179 millions en 1969 et qu'elles ont fait un bond considérable au cours des années 70 pour atteindre \$3,091 millions en 1979. En effet, depuis 1976, le montant total des primes versées au titre des REER dépasse celui des cotisations versées par les salariés au titre de l'ensemble des régimes offerts par les employeurs. En 1969, moins de 206,000 Canadiens, soit seulement 2.3 % du nombre total de contribuables, avaient cotisé en moyenne \$867 à un REER. Dix ans plus tard, ils étaient au nombre de 1,725,959, soit 11.8 % de l'ensemble des contribuables cette année-là, et leurs cotisations s'élevaient à \$1,791 en moyenne. La participation aux REER a été beaucoup plus répandue chez les contribuables ayant de gros revenus, puisque, de toute évidence, ce sont eux qui sont le plus capables de disposer d'un supplément pour l'épargne et ceux à qui ces régimes peuvent être le plus profitables à cause du taux d'imposition élevé de ces contribuables. Plus de 1.7 million de contribuables ont déclaré avoir cotisé à un REER en 1979. De ce nombre, près de 37 % avaient des gains annuels de \$25,000 et plus. Alors que les cotisations s'établissaient en moyenne à \$1,791, celles des contribuables dans les tranches

TEXT TABLE XXVIII. Number and Proportion of Tax Filers Contributing to RRSPs and Average Annual Contributions by Contributors Annual Income, 1979

TABLEAU EXPLICATIF XXVIII. Nombre et proportion des contribuables qui ont cotisé à un REER et cotisations annuelles moyennes selon le revenu annuel du cotisant, 1979

Income Revenu	All RRSP contributions Tous les cotisants aux REER			Contributions to RRSPs only ¹ Cotisants aux REER seulement ¹	
	Number	Proportion of tax filers	Average contributions	Number	Average contributions
	Nombre	Proportion des contribuables	Cotisations moyennes	Nombre	Cotisations moyennes
dollars					
Less than \$6,000 — Moins de \$6,000	29,114	0.6	456	27,670	454
\$ 6,000 - \$ 7,999	41,092	3.3	742	37,275	755
8,000 - 9,999	69,412	5.8	863	58,391	889
10,000 - 11,999	98,928	8.7	951	72,927	989
12,000 - 13,999	118,092	11.7	1,053	77,997	1,144
14,000 - 15,999	127,813	14.7	1,218	79,686	1,318
16,000 - 17,999	137,555	17.0	1,354	80,336	1,454
18,000 - 19,999	143,003	20.8	1,440	76,370	1,602
20,000 - 24,999	322,965	26.7	1,672	167,892	1,892
25,000 - 29,999	227,624	36.0	1,986	112,421	2,426
30,000 - 34,999	145,480	46.2	2,282	67,864	3,047
35,000 - 39,999	83,650	52.4	2,594	42,659	3,490
40,000 and over — et plus	181,231	59.2	3,752	127,282	4,494
Total	1,725,959	11.8	1,791	1,028,770	2,057

¹ Excludes contributors to RRSPs who contributed to private pension plans as well.
¹ À l'exclusion des cotisants aux REER qui ont cotisé à un régime de retraite.

Source: Derived from special tabulations from Revenue Canada, Taxation.
 Source: Totalisations spéciales fournies par Revenu Canada Impôt.

earned \$40,000 or more. More than 45% of tax filers with an annual income of \$25,000 or more contributed into an RRSP in 1979.

Contributors to RRSPs are limited in terms of the total amount of premium that can be claimed annually for income tax deduction purposes. At present, non-participants in employer-sponsored pension plans may contribute 20% of earned income up to a maximum of \$5,500 per year. An employee belonging to a pension plan is permitted to claim only the lesser of 20% of earned income or \$3,500 (assuming that the employer has made contributions on his behalf into the pension fund during the tax year under review). Furthermore, the \$3,500 maximum is further reduced by the pension plan contributions made by the employee himself.

supérieures de revenu variaient en moyenne de \$1,986 pour ceux dont le revenu s'échelonnait entre \$25,000 et \$29,999 à \$3,752 pour ceux qui gagnaient \$40,000 et plus. En 1979, plus de 45 % des contribuables dont le revenu annuel était de \$25,000 et plus ont cotisé à un REER.

Le montant total des primes que les cotisants aux REER peuvent réclamer annuellement à des fins de déduction d'impôt est limité. À l'heure actuelle, les personnes qui ne participent pas à un régime de retraite offert par un employeur peuvent cotiser 20 % de leur revenu gagné jusqu'à concurrence de \$5,500 par année. Le salarié qui cotise à un régime de retraite a le droit de réclamer seulement 20 % de son revenu gagné ou \$3,500, soit le moins élevé des deux montants, et ce, dans la mesure où l'employeur a versé des cotisations en son nom dans la caisse de retraite durant l'année fiscale observée. En outre, les cotisations du salarié au régime de retraite doivent également être déduites du plafond de \$3,500.

TEXT TABLE XXIX. Average Annual Contributions to Private Pension Plans and RRSPs Made by Dual Contributors, by Annual Income, 1979

TABLEAU EXPLICATIF XXIX. Cotisations annuelles moyennes aux régimes privés de retraite et aux REER versées par les cotisants selon le revenu annuel, 1979

Income Revenu	Dual contributors to both RRSPs and private pension plans Personnes cotisant à la fois à un RII R et à un régime privé de retraite	Average contribution to private pension plans Cotisations moyennes aux régimes privés de retraite	Average contribution to RRSPs Cotisations moyennes aux RII R	Average contribution to RRSPs and private pension plans Cotisations moyennes combines à un RII R et à un régime privé de retraite
Less than \$6,000 - Moins de \$6,000	1,444	130	485	615
\$ 6,000 - \$ 7,999	3,817	266	613	878
8,000 - 9,999	11,021	284	722	1,006
10,000 - 11,999	26,001	416	846	1,261
12,000 - 13,999	40,095	484	875	1,359
14,000 - 15,999	48,127	583	1,051	1,634
16,000 - 17,999	57,219	676	1,213	1,889
18,000 - 19,999	66,633	807	1,253	2,060
20,000 - 24,999	155,073	970	1,434	2,404
25,000 - 29,999	115,203	1,205	1,557	2,762
30,000 - 34,999	77,616	1,451	1,614	3,065
35,000 - 39,999	40,991	1,611	1,661	3,272
40,000 and over - et plus	53,949	1,755	2,002	3,757
Total	697,189	1,029	1,398	2,427

Source: Special tabulations from Revenue Canada, Taxation.
Source: Totalisations spéciales fournies par Revenu Canada Impôt.

As is evident from the accompanying Text Table XXIX, 697,189 or 40% of all contributors to RRSPs in 1979 also contributed to employer sponsored pension plans. On average they paid \$1,398 into an RRSP in addition to \$1,029 to their employer's pension plan for a total of \$2,427. It is interesting to note that the 1,028,770 contributors to RRSPs paid an average of only \$2,057. However, of those RRSP contributors that did not participate in a pension plan and earned in excess of \$40,000 the average RRSP contribution was \$4,494, whereas the dual contributors in this earnings group contributed \$3,757 in total to their pension plan and RRSP combined.

Comme l'indique clairement le tableau explicatif XXIX, 697,189 cotisants, soit 40 % de l'ensemble des cotisants aux REER en 1979, ont également versé des cotisations à un régime de retraite offert par un employeur. Ils ont versé en moyenne \$1,398 au titre d'un REER et \$1,029 au régime de retraite de leur employeur, ce qui fait au total \$2,427. Fait intéressant à noter, la moyenne des cotisations versées par les 1,028,770 personnes qui ont cotisé uniquement aux REER a été de seulement \$2,057. Cependant, la cotisation moyenne aux REER des personnes qui ne participaient pas à un régime de retraite et qui gagnaient plus de \$40,000 s'élevait à \$4,494, tandis que les participants à deux régimes dans cette tranche de revenus ont cotisé la somme totale de \$3,757 à leur régime de retraite et à leur REER.

Appendix II

Pensioners

One of the most complete sources currently available for the number of pensioners and the benefits they receive from private pension plans is data compiled from Revenue Canada, Taxation statistical records. These data, however, have certain limitations. Income tax returns show separately any form of benefit received from a private pension plan making no distinction between pension payments and other supplementary benefits such as disability, widows' or orphans' pensions. Pension benefits may also have been reported by some tax filers as annuity income or even as other income and thus might not have been included in the aggregate of benefits from private pension plans. Because a number of provinces have, in recent years, granted certain tax credits and allowances to their citizens, credits obtainable from most of these provinces in 1979 through the filing of a federal income tax return, it is suspected that the number of pensioners who did not file a return that year was lower than had been the case earlier. Nevertheless, an undetermined number of pensioners with low incomes may not have filed a tax return and would not be included in this data base. Despite these limitations, however, taxation data provide some indication of the number of private plan beneficiaries and the benefits they receive.

In 1969, the first year for which these special tabulations of Taxation Statistics were produced, 392,000 tax filers reported total pension or superannuation income of \$681 million for an average of \$1,733. In the 1979 taxation year a total of \$3.3 billion in pension benefits was paid out to 828,993 beneficiaries who received an average of \$3,930. The average pension payment that year varied substantially for men and women. Male tax filers reported an average of \$4,516 in pension benefits and females \$2,929.

As may be seen in Text Table XXX, which shows the number and average pension of pensioners by total income range, pension benefits were obviously not the only source of income for these tax filers. In fact, the average pension for each income group is considerably below the income median for the group, varying from

Appendice II

Pensionnés

Les données tirées des dossiers statistiques de Revenue Canada Impôt constituent l'une des sources de données les plus complètes dont on dispose actuellement sur le nombre de pensionnés et sur les prestations qui leur sont versées aux termes des régimes de retraite privés. Elles comportent cependant un certain nombre de limites. Ainsi, sur les déclarations d'impôt sur le revenu, il est impossible de distinguer les prestations de retraite et autres prestations supplémentaires telles que les rentes aux invalides, aux veuves et aux orphelins, puisque toutes les prestations reçues aux termes des régimes de retraite privés sont déclarées ensemble. Certains contribuables peuvent également avoir inscrit des prestations de retraite comme arrérages ou même comme autres revenus; le cas échéant, celles-ci n'ont peut-être pas été incluses dans le montant global des prestations reçues aux termes de régimes de retraite privés. Etant donné qu'au cours des dernières années, un certain nombre de provinces ont accordé des dégrèvements et des crédits d'impôt à leurs contribuables, crédits qu'il était d'ailleurs possible d'obtenir de la plupart de ces provinces en 1979 en produisant une déclaration d'impôt sur le revenu fédérale, il est probable que le nombre de pensionnés qui n'ont pas produit de déclaration cette année-là a été inférieur à celui des années précédentes. Cependant, il est possible qu'un nombre inconnu de pensionnés à faible revenu n'aient pas produit de déclaration d'impôt et que, par conséquent, ils ne figurent pas dans cette base de données. Malgré ces lacunes, les statistiques fiscales donnent une idée du nombre de prestataires de régimes privés et du montant des prestations qu'ils touchent.

En 1969, première année pour laquelle des totalisations spéciales sur la statistique fiscale ont été produites, 392,000 contribuables ont déclaré avoir touché des prestations de retraite totalisant \$681 millions, soit une moyenne annuelle de \$1,733. Au cours de l'année d'imposition 1979, une somme totale de \$3.3 milliards a été versée sous forme de prestations de retraite à 828,993 prestataires qui touchaient en moyenne \$3,930. Cette année-là, la rente annuelle moyenne variait sensiblement selon que les prestataires étaient des hommes ou des femmes, s'établissant respectivement à \$4,516 et à \$2,929.

D'après le tableau explicatif XXX qui indique le nombre de pensionnés et la rente moyenne reçue selon la tranche du revenu total, on constate facilement que les prestations de retraite ne constituaient pas l'unique source de revenu de ces contribuables. En effet, la rente moyenne par tranche de revenu est considérablement inférieure au revenu médian du

a low of \$739 for those tax filers with total income of less than \$2,000 to a high of \$9,268 for those whose combined income totalled in excess of \$30,000. Many of those aged 65 and over would have received either the full or part of the Canada or Quebec Pension Plan benefits and nearly all age 65 or over will also have received Old Age Security payments, both of which benefits are taxable. It is suspected that some pensioners were still employed and others had income from other sources such as investments and savings. Furthermore, it must also be remembered that some of these tax filers may also have received the Guaranteed Income Supplement, Spouse's Allowances and provincial supplementary allowances, all of which are non-taxable income and these benefits would not be reflected in the income levels assigned.

groupe et s'échelonne entre \$739 pour les contribuables dont le revenu total est inférieur à \$2,000 et \$9,268 pour ceux dont l'ensemble des revenus dépasse \$30,000. Il faut toutefois souligner que de nombreuses personnes âgées de 65 ans et plus ont touché, en totalité ou en partie, des prestations en vertu du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec, et que presque toutes ces personnes ont aussi reçu des prestations de sécurité de la vieillesse. Or, ces deux types de revenu sont imposables. De plus, nous pouvons supposer que certains pensionnés occupaient toujours un emploi et que d'autres touchaient des revenus provenant d'autres sources, par exemple de placements ou d'épargnes. À noter, par ailleurs, que certains de ces déclarants ont peut-être également reçu un supplément de revenu garanti, des allocations au conjoint et des prestations de régimes complémentaires offerts par les provinces. Or, il s'agit là de trois sources de revenu non imposables qui ne sont pas prises en compte dans les paliers de revenu établis.

TEXT TABLE XXX. Pensioners by Annual Income and Sex, Showing Average Pension Received from Private Plans, 1979

TABLEAU EXPLICATIF XXX. Pensionnés selon le revenu annuel et le sexe, avec indication de la rente moyenne reçue des régimes de retraite, 1979

Annual income Revenu annuel	Male Hommes		Female Femmes		Both sexes Les deux sexes	
	Number Nombre	Average pension Rente moyenne	Number Nombre	Average pension Rente moyenne	Number Nombre	Average pension Rente moyenne
		dollars		dollars		dollars
Less than \$2,000 - Moins de \$2,000	5,585	766	6,901	717	12,486	739
\$ 2,000 - \$ 3,999	22,780	1,192	31,707	1,034	54,487	1,100
4,000 - 5,999	65,484	1,634	57,888	1,617	123,372	1,626
6,000 - 7,999	76,886	2,722	51,536	2,238	128,422	2,527
8,000 - 9,999	67,552	3,677	39,794	2,949	107,346	3,407
10,000 - 14,999	114,696	4,845	62,643	3,882	177,339	4,505
15,000 - 19,999	65,772	5,860	27,928	4,434	93,700	5,435
20,000 - 24,999	41,545	6,529	12,522	5,322	54,067	6,250
25,000 - 29,999	24,624	7,311	7,068	6,306	31,692	7,086
30,000 and over - et plus	37,974	9,818	8,108	6,693	46,082	9,268
Total	522,898	4,516	306,095	2,929	828,993	3,930

Source: Derived from special tabulations from Revenue Canada, Taxation.
Source: Totalisations spéciales fournies par Revenu Canada Impôt.

Finally, to demonstrate once more the importance of the role played by employer-sponsored private pension plans in the total system of income maintenance for the retired in Canada, a tabulation is produced below, presenting statistics for the calendar year 1979 on aggregate payments made under the three major programs in effect in Canada. No data are available on annuity payments resulting from RRSPs and other personal savings and, consequently, these personal provisions for retirement income are excluded. Also, supplementary allowances paid by a number of provinces are not included here. It must be noted that

Enfin, pour saisir une fois de plus l'importance du rôle des régimes de retraite privés établis à titre continu par un employeur l'ensemble des programmes de maintien du revenu des Canadiens à la retraite, il suffit d'examiner le tableau ci-après qui indique le montant total des prestations versées en 1979 aux termes des trois principaux régimes en vigueur au Canada. Comme il n'y a pas de données connues sur les rentes versées aux termes des REER et d'autres moyens d'épargne personnelle, ceux-ci ne figurent pas dans les revenus de retraite. De même, les prestations complémentaires versées par un certain nombre de provinces ne sont pas prises en compte. À noter que la somme de \$3.3 milliards déclarée par

the \$3.3 billion reported by tax filers in 1979 as income from private pension plans includes such supplementary benefits as disability, widows' and orphans' pensions. The payments under the Canada and Quebec Pension Plans (C/QPP) include disability and survivors benefits, and Spouse's Allowances have also been included in the Old Age Security and Guaranteed Income Supplement payments (OAS/GIS).

les contribuables en 1979 au titre des revenus provenant des régimes de retraite privés comprend les prestations complémentaires, à savoir les rentes aux invalides, aux veuves et aux orphelins. Les rentes d'invalidité et de survie comptent parmi les prestations du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec (RPC/RRQ), tandis que les allocations au conjoint font partie des prestations de la sécurité de la vieillesse et du supplément de revenu garanti (SV/SRG).

TEXT TABLE XXXI. Benefits Paid Under the Old Age Security and Guaranteed Income Supplement Programs, the Canada and Quebec Pension Plans and Private Pension Plans, 1979

TABLÉAU EXPLICATIF XXXI. Prestations versées aux termes du Régime de la sécurité de la vieillesse et du Programme de supplément de revenu garanti, du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec, et des Régimes de retraite privés, 1979

Plan or program	Total contributions
Régime ou programme	Prestations totales
	\$'000
OAS/GIS - SV/SRG	6,145,172
C/QPP - RPC/RRQ	2,088,065
Private pension plans - Régimes de retraite privés	3,267,103

Source: Statistical Bulletin, Quebec Pension Plan, Vol. 14, No. 4 Régie des Rentes du Québec.

Bulletin statistique, Régime de rentes du Québec, vol. 14, n° 4, Régie des rentes du Québec.

Canada Pension Plan, Statistical Bulletin, Vol. 11, No. 4 Health and Welfare Canada.

Bulletin statistique, Régime de pensions du Canada, vol. 11, n° 4, Santé et Bien-être social Canada.

Monthly Statistics, Income Security Programs, January 1979 to January 1980, Health and Welfare Canada.

Statistiques mensuelles, Programmes de la sécurité du revenu, de janvier 1979 à janvier 1980, Santé et Bien-être social Canada.

Taxation Statistics, 1981 Edition, Revenue Canada, Taxation.

Statistique fiscale, édition de 1981, Revenu Canada Impôt.

NOV 16 1982

